

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
ФГБОУ ВО «Уральский государственный педагогический университет»
Кафедра общей психологии и конфликтологии

**ОБУЧЕНИЕ МЕДИАТИВНЫМ ТЕХНОЛОГИЯМ ПЕДАГОГОВ
ДЕТСКИХ ОЗДОРОВИТЕЛЬНЫХ ЛАГЕРЕЙ С ЦЕЛЬЮ
ПОВЫШЕНИЯ ИХ КОНФЛИКТОЛОГИЧЕСКОЙ
КОМПЕТЕНТНОСТИ**

Направление «44.04.02 – Психолого-педагогическое образование»

Магистерская программа «Медиация в образовании»

Выпускная квалификационная работа

Квалификационная работа
допущена к защите
Зав. кафедрой Л.А. Максимова
« ____ » _____ 2019 г.

Исполнитель:
Суслова Оксана Дмитриевна,
обучающийся группы ММЕД-1701z

Научный руководитель:
Крылова Светлана Геннадьевна,
к.пс.н., доцент кафедры общей
психологии и конфликтологии

Екатеринбург 2019

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	4
ГЛАВА 1: НАУЧНЫЕ ПОДХОДЫ К ИЗУЧЕНИЮ ПРОБЛЕМЫ ИССЛЕДОВАНИЯ.....	9
1.1 Детский оздоровительный лагерь как микросреда педагогических конфликтов	9
1.1.1 ДОЛ: от истоков к современности.....	10
1.1.2 Педагогический конфликт в ДОЛ.....	16
1.1.3 Временный детский коллектив	19
1.2 Повышение конфликтологической компетентности как цель исследования.....	24
1.2.1 Понятие конфликтологической «компетентности» и «компетенции»	24
1.2.2 Функции конфликтологической компетентности	27
1.2.3 Конфликтологическая компетентность вожатого в ДОЛ.....	30
1.3 Медиативные технологии как инструмент в достижении поставленной цели	34
1.3.1 Медиативные технологии для предупреждения педагогических конфликтов в ДОЛ.....	36
1.3.2 Медиативные технологии для урегулирования и решения педагогических конфликтов в ДОЛ.....	38
1.3.3 Коммуникативные технологии для управления педагогическими конфликтами в ДОЛ	41
Вывод по главе 1	43

ГЛАВА 2: КОНФЛИКТОЛОГИЧЕСКАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ ВОЖАТОГО В РАМКАХ ПРИКЛАДНОГО ИССЛЕДОВАНИЯ.....	45
2.1 Анализ эмпирического исследования ВКР	45
2.1.1 Интернет-опрос 2016 года	45
2.1.2 Интернет-опрос 2017 года	47
2.1.3 Обучение вожатых в стенах УрГПУ	49
2.1.4 Обучение вожатых на базе лагеря «Исетские Зори»	52
2.2 Прикладное исследование конфликтологической компетентности вожатого	54
2.2.1 Содержательно-целевой компонент программы	56
2.2.2 Операционно-деятельностный компонент программы	76
2.2.3 Аналитико-результативный компонент программы	85
2.2.4 Оценка эффективности программы с помощью t-критерия Вилкоксона	92
Вывод по главе 2	95
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	96
СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ	100
ПРИЛОЖЕНИЯ	105

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность: в современной системе образования возрастает потребность в медиации как процессе урегулирования конфликтных ситуаций путём переговорного процесса. Это связано с увеличением количества педагогических конфликтов в образовательных учреждениях, которые всё чаще придаются огласке в СМИ и влекут за собой тяжелые последствия для одного или нескольких участников конфликта. Газета «Аргументы и факты» перечисляет три основные причины увеличения педагогических конфликтов в образовательном пространстве:

Во-первых, специалисты отмечают, что одна из главных причин расстройства здоровья школьников – это так называемый стресс ограничения времени. Чтобы все успеть, дети вынуждены постоянно спешить, у них практически не остается времени, которое они могли бы посвятить отдыху или своим, не связанным с учебной, интересам [26].

Во-вторых, психологическое давление на школьников со стороны учителей и родителей. Нередко причиной стресса становятся завышенные требования по поводу оценок, спортивных достижений, успехов в музыкальной/художественной школе [там же].

В-третьих, низкая физическая активность современных детей. Сегодня ребенок все чаще проводит досуг не на прогулке, а перед экраном телевизора или компьютера. По подсчетам физиологов и педиатров, в младшей и средней школе дефицит активности у детей достигает 30–40%, у старшеклассников – 80% [там же].

Анализ данных показателей указывает на то, что школьники находятся в постоянном состоянии стресса, не имея возможности снятия внутреннего напряжения через активную деятельность. В связи с этим возрастает роль летних каникул, как длительного промежутка времени, направленного на восстановление сил перед новым учебным годом.

Вопросы творческой, интеллектуальной, социальной и экономической самореализации подрастающего поколения всегда являлись одной из главных стратегических задач развития страны. В соответствии с законодательством РФ в каникулярный период организуется отдых и оздоровление детей, как на базе общеобразовательных учреждений, так и в загородной зоне. Возможность отправить ребёнка в детский оздоровительный лагерь (далее ДОЛ) выступает гарантом безопасности и качества отдыха детей в период летней кампании, а условия ДОЛ, по мнению Е.И. Григорьевой, способствуют последующей социализации развивающейся личности и снижению конфликтности в подростковой среде [16].

Попадая во временный детский коллектив (далее ВДК), ребёнок проходит этап адаптации, легкость протекания которой зависит от личностных особенностей детей [10]. По мнению психолога, Елены Титовой, одним детям потребуется пара дней, чтобы привыкнуть, другим – неделя. А есть дети, которые категорически не могут жить не дома, но в силу некоторых обстоятельств вынуждены оставаться в лагере [15].

В то же время, ДОЛ обладает специфическими особенностями, такими как отдалённость от дома и семьи, режимность, ограниченность передвижений (вакуум) и необходимость вступления в различные отношения с большим количеством новых людей. Набор данных характеристик делает лагерную среду очень стрессовой и конфликтной [14].

Ещё одной важной задачей ДОЛ, является создание и поддержание благоприятного психологического климата в коллективе. Согласно Национальному стандарту РФ «Услуги детям в учреждении отдыха и оздоровления» от 01.01.2009 г., в разделе 5.4. «Психологические услуги» перечислены следующие положения:

- 5.4.1 Проведение индивидуальной воспитательно-профилактической работы с "трудными" детьми.
- 5.4.2 Психологическая коррекция поведения детей для преодоления или ослабления возникающих нарушений в их общении с окружающими.
- 5.4.3 Психологические тренинги, направленные на выработку умений и навыков социальной адаптации к создавшимся условиям проживания.
- 5.4.4 Проведение групповых занятий по налаживанию и поддержанию межличностных взаимоотношений в коллективе.

Проблема нашего исследования включает в себя следующие аспекты:

- Лагерная среда сама по себе является стрессовой и конфликтной;
- Дети приезжают в лагерь переутомлёнными и напряжёнными – им требуется время на восстановление сил после учебного года;
- Отсутствие штатного психолога и постоянная текучесть кадрового состава ДОЛ не гарантирует конфликтологическую компетентность его сотрудников;

Таким образом, можно обобщить проблему нашего исследования, как уязвимость лагерной среды перед возникновением педагогических конфликтов, которые неизбежны. Данный перечень проблем определяет необходимость в разработке программы повышения конфликтологической компетентности педагогов ДОЛ по средствам обучения их медиативным технологиям.

Объект: конфликтологическая компетентность педагога ДОЛ.

Предмет: обучение медиативным технологиям как средство повышения конфликтологической компетентности педагогов ДОЛ.

Цель: разработать обучающую программу для повышения конфликтологической компетентности педагогов в ДОЛ.

Задачи:

1. Изучить детский оздоровительный лагерь как микросреду педагогического конфликта;
2. Проанализировать понятие конфликтологической компетентности педагогов ДОЛ, как объекта исследования, в целях её дальнейшего повышения у педагогов ДОЛ;
3. Рассмотреть медиативные технологии отобрать наиболее подходящие для внедрения в лагерную среду;
4. Проанализировать опыт предыдущих исследований педагогических конфликтов в ДОЛ;
5. Разработать и реализовать программу повышения конфликтологической компетентности педагогов ДОЛ.

Гипотеза: Программа, построенная на комплексной диагностике критериев конфликтологической компетентности педагогов ДОЛ, включающая в себя обучение медиативным технологиям в совокупности с анализом практического опыта, способствует повышению у них уровня конфликтологической компетентности.

Теоретико-методологическая основа исследования:

Характеристики детского оздоровительного лагеря (Абашкина Е.В., Волгунов В.А., Волгунов В.В., Магомедов Т.А., Черняева Т.Н.) и временного детского коллектива (Вараксин В.Н., Воробьева И.В., Кружкова О.В., Дорошина И.Г., Иванченко И.В., Ляшок А.С., Царева Н.П.);

Анализ понятия «компетентность» (Борисова Е.С., Саралиева Т.Р., Харитонова Е.В.) и конфликтологическая компетентность вожатого (Ковалев В.П., Никульников А.Н., Сепиашвили Е.Н., Суслова О.Д.);

Освещение преимуществ медиации (Акутина С.П., Карпенко А.Д.) и использования медиативных технологий в процессе конфликто разрешения (Акутина С.П., Козлов Н.И., Чернышев А.С., Шериф М);

Общие сведения о педагогических конфликтах (Анцупов А.Я., Козер Л., Курочкина И.А., Шурыгина О.П.);

Электронные ресурсы (Аргументы и факты, Левада – Центр, Мосгостур);

Психодиагностический инструментарий: (Методика диагностики уровня эмпатических способностей В.В. Бойко, Многомерный личностный опросник «Адаптивность» А.Г. Маклакова и С.В. Чермянина, Тест-опросник «измерение мотивации достижения» М. Ш. Магомед-Эминова, Тест-опросник субъективного контроля (УСК) Дж. Роттера, Опросник «Стиль поведения в конфликте» Томаса-Килмана., Тест на определение уровня стрессоустойчивости личности Усатова И.А.)

Новизна работы: детский оздоровительный лагерь является недостаточно изученной средой возникновения и развития педагогических конфликтов, что делает её перспективной для внедрения медиативных технологий в деятельность педагогов ДОЛ с целью повышения их конфликтологической компетентности.

Практическая значимость: Сегодня ДОЛ является одним из самых востребованных видов летнего детского отдыха[22]., а педагогическое движение (отряды) активно развивается и направляет на работу в загородные лагеря тысячи вожатых. Внедрение в их систему подготовки конфликтологического блока поможет подготовить более эффективных и конкурентоспособных специалистов, и снизит уровень конфликтности в ДОЛ.

ГЛАВА 1: ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ИЗУЧЕНИЮ ПРОБЛЕМЫ НАУЧНОГО ИССЛЕДОВАНИЯ

1.1. Детский оздоровительный лагерь как микросреда педагогических конфликтов

Анализ любого конфликта начинается с выявления его структурных элементов. Согласно схематическому представлению конфликтной ситуации Анцупова и Шипилова, указанной ниже, мы можем выделить конфликтующие стороны и их группы поддержки, объект и предмет конфликта и интересы каждого из его участников [3]. Однако даже внутри одной ситуации, в процессе динамики конфликта, все структурные элементы могут подлежать изменению.



Рис. 1. Структурные элементы конфликта

Наиболее устойчивым компонентом структуры конфликта, который мы можем зафиксировать и изучить, является его среда. По мнению Поповой Т.Е., Бобрешовой И.П. и Чувашовой Т.А. среда конфликта оказывает существенное влияние на причины его возникновения и всю

динамику [33]. В рамках нашего исследования средой выступает детский оздоровительный лагерь, как совокупность общественно-психологических условий межличностного и межгруппового взаимодействия на микроуровне [34].

1.1.1. ДОЛ: от истоков к современности

Детский оздоровительный лагерь является одним из самых востребованных вариантов летнего отдыха детей в период летних каникул. Об этом свидетельствуют результаты опросов Левада-Центр за 1996 – 2016 гг. [22]. Что бы понять причину популярности данного вида отдыха, а также оценить эффективность его деятельности, необходимо изучить историю возникновения загородных лагерей в мире и в России, в частности.

Детские оздоровительные лагеря активно исследовались в отечественной педагогической науке (В. П. Бедерханова, М. Б. Коваль, С. И. Панченко, С. А. Шмаков и др.). В то же время приходится констатировать недостаточную проработку историко-педагогических аспектов развития практик детских загородных лагерей [1].

Анализ публикаций Б. А. Дейча, Ю. Г. Листопадова, Н. П. Царёвой, И. Ю. Юрочкиной позволяет выявить специфику детских лагерей второй половины XIX – первой половины XX в [там же].

Первый в мире лагерь появился в Швейцарии, когда в 1876 году пастор Герман Вальтер Бион решил взять с собой в деревню детей рабочих. Первыми отправились 68 детей, а вместе с ними и их родители, осуществляющие присмотр. Днём дети помогали жителям деревни в домашнем хозяйстве, а в свободное время ходили в походы и учились строить себе шалаши. По возвращении домой взрослые отметили, что физическая активность в сочетании со свежим воздухом оказались

полезными для здоровья детей. Так появилась идея о создании детских загородных лагерей, охватившая всю Европу [7].

Предпосылки создания лагерей на территории России появились в конце XIX – начале XX века. После Гражданской войны 1917 была создана Всесоюзная пионерская организация (ВПО), получившая в 1924 году имя В. И. Ленина. Первым пионерским лагерем стал лагерь - санаторий «Артек» в Крыму. Там же, в 1927 году, впервые была введена штатная должность вожатого. Руководство всей воспитательной работой лагеря осуществлял представитель Центрального совета ВПО, который был прикомандирован к лагерю на весь летний сезон [8].

Таблица 1

Пионерские лагеря в СССР

Когда	Для кого	Основной вид деятельности
1917	Скауты (добровольцы)	Различная общественная помощь
1925	Пионеры (члены ВПО)	Помощь сельским жителям
1941-1945		Шефские мероприятия в госпиталях, помощь семьям фронтовиков, колхозам, совхозам
1946 - 1991	Пионеры (дети сотрудников предприятий)	Отдых с упором на спортивное и военно-патриотическое воспитание

Сегодня детский оздоровительный лагерь – это стационарное детское учреждение, приспособленное для отдыха и оздоровления детей в возрасте от 6 до 17 лет [31]. Детский лагерь считается оздоровительным, если смена по продолжительности составляет не менее 21 дня, т.е. времени, которое, по рекомендациям медиков, необходимо для курса адаптации и оздоровления ребёнка [29].

Согласно Федеральному закону от 24.07.1998 №124-ФЗ (ред. от 13.07.2015) «Об основных гарантиях прав ребенка в Российской Федерации» отдых детей и их оздоровление - это совокупность

мероприятий, направленных на развитие творческого потенциала детей, охрану и укрепление их здоровья.

Опираясь на вышеуказанный федеральный закон, мы можем сформулировать основные цели и задачи, которые ставит перед собой детский оздоровительный лагерь.

Цели и задачи детского оздоровительного лагеря включают в себя интересы трёх сторон: потребителей (детей, приезжающих отдыхать в лагерь), заказчиков (родителей) и исполнителей (государства или частного лица, обеспечивающего безопасность, комфорт и досуг приезжающим в лагерь детям) [30].

Таблица 2

Интересы сторон в ДОЛ

Сторона	Интересы
Дети	<ul style="list-style-type: none"> • Удовлетворение индивидуальных интересов в значимых сферах деятельности • Реализация надежд и мечтаний • Испытывание самих себя в новых условиях • Обучение новому делу • Поиск новых друзей • Восстановление сил перед новым учебным годом • Свобода в выборе занятий
Родители	<ul style="list-style-type: none"> • Организация досуга • Оздоровление детей • Восстановление израсходованных сил перед новым учебным годом • Разрядка накопившегося за время обучения напряжения • Компетентный и грамотный персонал • Безопасность и комфортные условия проживания
Государство	<ul style="list-style-type: none"> • Организация досуга • Оздоровления детей • Гармонизация развития личности • Приобщение детей к социально-культурным и образовательным ценностям • Вхождение детей в систему социальных связей.

Таким образом, цель ДОЛ - развитие творческого потенциала детей в условиях загородного детского оздоровительного лагеря через игры, мероприятия и постоянный контакт с природой.

Задачи:

- 1) Обеспечение безопасного и комфортного проживания детей на территории ДОЛ;
- 2) Поддерживание благоприятного эмоционального климата в коллективе;
- 3) Создание развлекательной программы, включающей в себя разнообразие форм и видов деятельности, позволяющей снять усталость, накопившуюся во время учебного года;
- 4) Формирование у детей образцов поведения в той или иной ситуации, которая требует от них умения работать как индивидуально, так и в команде, и нести ответственность за свои слова и действия.
- 5) Осуществление товарищеских отношений между вожатыми и детьми и отсутствии формализованного общения.

Анализ научной литературы, посвященной изучению ДОЛ, позволяет нам выделить следующие функции, способствующие качественному пребыванию ребёнка в лагере [25]:

- рекреационная – создание условий для полноценного отдыха и оздоровления детей, сохранение и поддержание их физического здоровья;
- воспитательная – содействие нравственному становлению личности, развитие творческих способностей, формирование социального опыта ребенка;
- образовательная - систематическое обучение или дополнительное образование в различных направлениях с целью создания полезного эмоционально значимого для ребенка проведения каникулярного времени, содействие развитию

способностей ребенка, определению жизненных планов и самоопределению.

- развивающая - развитие духовно-ценностной ориентации детей;
- организация пространства личностного самоопределения, стимулирование процессов самопознания, выступающих основой для выработки каждым ребенком позиции субъекта деятельности; построение различных сообществ для реализации возможностей детей;
- компенсирующая – компенсация отсутствующего опыта в основном образовании, в деятельности образовательных учреждений, семейном воспитании;
- общественно-ориентировочная - включение детей в различные виды социальной деятельности, раскрытие перед ними смыслов, ценностей, назначения, содержания и специфики деятельности;
- организация общения, в котором активность человека направлена на взаимодействие с людьми; предметно-практической деятельности, в которой происходит реализация активности, связанной с освоением и преобразованием социальной среды, с созданием и использованием духовных и социальных ценностей;
- защитная – защита ребенка от негативных влияний среды;
- интегрирующая и корректирующая различные влияния, которые испытывает ребенок в повседневной жизни.

Проанализировав историю возникновения и становления детских оздоровительных лагерей, изучив научную литературу о современных условиях существования летней оздоровительной кампании и сформулировав её основные цели, задачи и функции, мы можем выделить конструктивные и деструктивные факторы, которые влияют на качество летнего отдыха детей.

Характеристики ДОЛ

Конструктивные	Деструктивные
<ul style="list-style-type: none"> • <i>Оздоровление</i> (чистый воздух, здоровая еда, режим дня); • <i>Социализация в обществе</i> (общение со сверстниками, со взрослыми) • <i>Саморазвитие</i> (возможность участвовать в мероприятиях, побеждать, развиваться) • <i>Независимость</i> (самостоятельность в принятии решений и в выборе деятельности) • <i>Сплочённость</i> (умение работать в команде) • <i>Укрепление семейных уз</i> (предоставление возможности родителям наладить отношения, побыть вместе) 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Отдалённость от дома</i> (стресс, необходимость в адаптации) • <i>Вакуумность</i> (ограниченность в перемещении) • <i>Кратковременность</i> (ускоренный темп жизни) • <i>Обищность условий проживания</i> (необходимость делить с кем-то личное пространство) • <i>Неравенство</i> (в лагерь попадают дети из семей с разным заработком, физическим и психическим развитием) • <i>Текучесть кадров</i> (не постоянный штат сотрудников)

Таким образом, мы видим, что летний лагерь рассматривается не только как временное место нахождения детей, где они отдыхают и развлекаются, но и как особое детское сообщество, форма детского бытия, обеспечивающая условия для полноценного раскрытия их физического, умственного и духовного потенциала. Конструктивные факторы способствуют всестороннему развитию ребёнка в лагере и полноценному отдыху от школьных нагрузок и стрессов. Однако влияние деструктивных факторов приводит к возникновению педагогических

конфликтов в ДОЛ, что, в свою очередь, становится новым источником стресса.

1.1.2. Педагогический конфликт в ДОЛ

Проблема конфликтов исследуется многими отечественными учеными: конфликты в среде школьного коллектива изучаются В.М. Афоньковой, Е.А. Тимоховец; сущность конфликтов, причины возникновения в подростковых коллективах и молодежных группах - Б.С. Алишевым, В.М. Басовой, Т.В. Драгуновой, Е.В. Первышевой, Т.А. Чистяковой, А.И. Шкиль; конфликты между обучающими и педагогами рассматриваются О.Н. Лукашенко, Н.Е. Щурковой; природа конфликтов во временном детском коллективе изучаются О.И. Копытиной, М.Л. Самойловой и другими учеными [21].

Чернышев А.С. определяет педагогический конфликт как совокупность объективных и субъективных условий, возникающих в школьном социуме и создающих определенное психологическое напряжение, по причине которого ослабляется рациональное мышление субъектов общения и активизируется их эмоциональное восприятие сложившихся противоречий [30]. *Субъектами* являются участники конфликта (ученики, учителя, администрация и родители). *Объектом* служат различия в системе ценностей, ресурсы или статус, по поводу которых этот конфликт происходит [там же].

При ответственном и компетентном отношении к конфликтной ситуации, согласно концепции позитивно-функционального конфликта Л. Козера, педагогический конфликт может выполнять не только разрушительные, но и созидательные функции для каждого из участников конфликтного взаимодействия [18].

Таблица 4

Функции педагогического конфликта

Конструктивные	Деструктивные
<ol style="list-style-type: none"> 1. Ослабление психического напряжения в классе; 2. Оптимизация межличностных отношений; 3. Сплочение коллектива; 4. Активизация творческой деятельности класса; 5. Осознание своей значимости в коллективе; 6. Поиск продуктивных решений; 7. Появление новых друзей 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Истощение личностных ресурсов; 2. Деструкция – ухудшение сложившихся связей; 3. Ослабление целостного единства; 4. Подавление инициативы; 5. Усиление деструктивного лидерства; 6. Ориентация на агрессию; 7. Формирование «образа врага».

«Конфликтность, - говорит педагог-психолог, Ирина Беляева, - черта характера, и не всегда однозначно отрицательная. Это всего лишь качество, присущее одним и отсутствующее у других». Преобладание одних функций над другими, по мнению Ирины Беляевой, зависит от установок, с которым ребёнок приходит в школу: «Кто-то приходит, чтобы научиться общаться и решать конфликты, кто-то умеет строить отношения без конфликтов, у третьих совсем иные задачи и им не до конфликтов. Все дети разные, но в школе ориентир у всех один — здоровое и гармоничное душевное состояние ребёнка, учителя и родителя» [24].

В детских оздоровительных лагерях участниками конфликтов могут выступать дети, родители, вожатые, администрация и обслуживающий персонал. Киселёва Е.В. предлагает разбить их на три системы взаимоотношений, внутри каждой из которых могут возникать различные группы причин возникновения педагогических конфликтов[13].

Таблица 5

Участники педагогического конфликта в ДОЛ

Система взаимоотношений	Конфликтующие стороны	Причины конфликта
«Взрослый-взрослый»	вожатый – администрация	<ul style="list-style-type: none"> • разделение власти; • неопределенность должностных обязанностей.
	персонал лагеря – родители	<ul style="list-style-type: none"> • неудовлетворённость родителя качеством оказания услуг в лагере; • повышенная тревожность родителя; • некомпетентность сотрудников лагеря
	вожатый – вожатый	<ul style="list-style-type: none"> • разделение сфер влияния и любви детей; • психологический дискомфорт; • невыполнение должностных обязанностей.
	вожатый – персонал	<ul style="list-style-type: none"> • статусное различие; • неуважение к чужому труду; • столкновение противоположных деятельностей
«Взрослый - Ребёнок»	вожатый – ребёнок	<ul style="list-style-type: none"> • конфликт действий; • конфликт интересов; • конфликт отношений
	персонал – ребёнок	<ul style="list-style-type: none"> • статусное различие; • неуважение к чужому труду; • столкновение противоположных деятельностей
	администрация – ребёнок	<ul style="list-style-type: none"> • нарушение ребёнком правил проживания в лагере и норм поведения, заданных лагерем; • некомпетентность сотрудника
«Дети - Дети»	ребёнок – ребёнок: ребёнок – группа: группа – группа:	<ul style="list-style-type: none"> • бытовые ресурсы, • ревность, • выяснение социальной значимости. • Особенности функционирования временного детского коллектива

Анализ педагогического конфликта, как феномена, его участников и функций позволяет сделать вывод о том, что педагогический конфликт является неотъемлемой частью образовательной системы, и все её субъекты могут стать участниками конфликта. Уровень деструктивного влияния конфликта на его участников зависит от такой черты характера, как конфликтность, которая есть в одних детях, но нет в других, а так же готовности или неготовности к урегулированию возникающих противоречий каждого из участников педагогического конфликта. Это наблюдение является очень важной деталью для нашего исследования. В то же время необходимо отдельно изучить такой элемент ДОЛ, как временный детский коллектив, который может выступать и как отдельная микросреда педагогического конфликта, так и как его участник.

1.1.3. Временный детский коллектив

Совместность жизнедеятельности детей – это еще один важный фактор, определяющий воспитательную среду детского оздоровительного лагеря. Общение со сверстниками создает условия для развития творческого, самобытного начала в ребенке, для формирования у него волевых компонентов деятельности по утверждению, отстаиванию и совершенствованию своих достижений [6]. При этом взрослым важно помнить о том, что, живя в коллективе, ребенок должен иметь право принадлежать себе самому и вместе с тем ощущать радость от своей причастности к детскому коллективу.

Детский коллектив – это группа детей, в которой создаётся система высоконравственных и эстетически воспитывающих общественных отношений, деятельности и общения, способствующая формированию личности и развитию индивидуальности каждого её члена [10].

Специфика детского коллектива состоит в том, что коллективные взаимоотношения между детьми носят неустойчивый характер. Детский коллектив отличается от других видов коллективов тем, что для детей всё происходящее вокруг является значимым, это их первый опыт работы в команде, который скажется на их поведении и отношении к другим людям в их дальнейшей жизни [19].

Любой коллектив, в том числе детский, имеет свой жизненный цикл от зарождения (создания) до смерти (распада). Наибольший интерес представляет для нас временный детский коллектив, жизненный цикл которого равен одной лагерной смене.

Временный детский коллектив (далее ВДК) – малая группа детей, объединенных в целях организации их жизнедеятельности в условиях детского лагеря [29].

Специфические особенности ВДК [11]:

- общность;
- автономность от влияния прежнего социума;
- интенсивность всех видов деятельности;
- краткосрочность существования.

За короткий промежуток времени ВДК должен успеть пройти все стадии развития, которые обычный коллектив может проходить в течение нескольких месяцев, а то и лет. Поэтому все процессы во ВДК протекают в несколько раз быстрее, что делает его более конфликтным [9]. Для того, чтобы вовремя предотвратить конфликтную ситуацию, или простимулировать коллектив для более качественного совместного результата, нужно знать стадии развития ВДК и свойственные для каждой из стадий характеристики процессов, происходящих во временном детском коллективе.

Таблица 6

Стадии развития ВДК (по Лутошкину) [12]

№	Название	Характеристика
1	«Песчаная россыпь»	Каждый сам по себе. На этом этапе почти невозможно понять, что представляет из себя каждый из детей, но в любом детском коллективе найдётся 2-3 ребёнка, которые быстрее всех остальных преодолеют смущение и начнут вступать в контакт с другими детьми.
2	«Мягкая глина»	Каждый выдвигает свои интересы и цели и прислушивается к целям и интересам других детей. На этом этапе проходит первая «свечка», где дети знакомятся друг с другом и озвучивают свои мечты и планы на эту смену.
3	«Мерцающий маяк»	Каждый пытается найти своё место в группе: начинают выделяться лидеры и тихони, хулиганы и жертвы, творческие личности и люмпены (дети, которых практически невозможно чем-то завлечь)
4	«Алый парус»	Происходит укрепление коллектива, «я» превращается в «мы», «мой отряд» становится «нашим отрядом». Участвуя в мероприятиях, дети стараются быть одним целым. Если кто-то выбивается из коллектива, то велика вероятность возникновения личностно-группового конфликта
5	«Горящий факел»	Наивысшая степень активности. Открытость друг другу и вожатым. Дети разбиваются на группы по интересам, выбирают свой круг общения. На этом этапе начинают происходить конфликты как внутригрупповые, так и межгрупповые.

Каждый этап формирования временного детского коллектива задаёт определённые характеристики поведения детей, которые помогают нам отслеживать процесс адаптации и социализации ребёнка в группе и позволяют объективно оценивать его эмоциональное состояние.

Как и жизненный цикл временного детского коллектива, вся лагерная смена делится на три периода, на каждом из которых возникают определённые эмоциональные кризисы у детей [6]:

Периодизация смены и межпериодные кризисы

Период	Кризис
Организационный период (1-3 день) — это адаптация ребёнка к новым условиям, становление коллектива.	Кризис неоправданных ожиданий (3-4 день) - Чувство новизны проходит, наступает неудовлетворённость и агрессивность, появляется желание уехать домой.
Основной период (4-18 день) – формирование и развитие детского коллектива, самореализация его участников.	Кризис привыкания (10-11 день) - Дети привыкают к режиму и к правилам лагеря, друг к другу и к своим вожатым, поэтому возникает чувство однообразия, апатия по отношению к мероприятиям. Начинается выяснение отношений друг с другом и прояснение позиции каждого члена коллектива, его места и роли в нём.
Заключительный период (19-21 день) – подведение итогов	Кризис «старичка» (19 – 21 день) - нежелание уезжать домой и прощаться с друзьями, вожатыми и лагерем. Особенно сильно он ощущается в день перед отъездом, когда дети собирают вещи, на последней линейке опускается флаг, проходит прощальная свечка и костёр.

Коллективность лагерной жизни качественно изменяет эмоциональную атмосферу сообщества. Психологи отмечают, что именно общение в группе равных (прежде всего, сверстников) дает детям то, чего в принципе не может дать общение со взрослыми – критичность к мнениям, словам и делам других, за которой кроется умение видеть позицию другого, оценивать ее, соглашаться или оспаривать, принимать или отвергать.

В то же время, как и во взрослом коллективе, в ВДК могут встречаться конфликтные личности, вносящие атмосферу напряженности в отряд особенностями своего поведения. Важной задачей педагогов на этапе формирования ВДК является вычленение конфликтных личностей с целью дальнейшего осуществления контроля над их стилем общения с другими детьми.

Типы конфликтных личностей по С.М. Емельянову[3]

Тип	Характеристика
Демонстративный	Сосредоточен на себе, стремится быть в центре внимания. Относится к людям так, как они относятся к нему, легко вступает в конфликты и действует эмоционально. Легко соглашается на все авантюры, но не доводит дела до конца, бросая всё на полпути. Командир, но не лидер.
Ригидный	Имеет завышенную самооценку. Нуждается в постоянном подтверждении собственной значимости. Прямолинеен и не гибок. Не считается с мнением окружающих – стоит на своём. При этом подозрителен, болезненно обидчив, восприимчив к критике, а похвалу принимает как должное. Не подвержен самокритике.
Неуправляемый	Импульсивен, агрессивен, имеет проблемы с самоконтролем и высокий уровень притязаний. Не подвержен самокритике и во всех бедах винит окружающих. Не умеет планировать свою деятельность или выстраивает этот процесс не грамотно. Не видит связи между своими поступками и обстоятельствами, не учится на собственных ошибках.
Сверхточный	Скрупулезен, придирчив к деталям. Имеет завышенные требования к себе и к окружающим. Тревожен, тяжело переживает неудачи. Сдержан, почти не проявляет эмоций. Почувствовав себя обиженным, начинает отстраняться. Подвержен психосоматическому расстройству (бессонница, головные боли)
Бесконфликтный	Излишне стремится к компромиссу, не имеет воли, внушаем, податлив и зависим от мнения окружающих. Не задумывается над последствиями своих поступков, не видит перспективы, непоследователен. Ориентируется на сиюминутный успех.
Конфликтный	Ищет конфликт всегда и везде, постоянно нарывается на драки, ссоры, замечания. Скандальный, может жаловаться по поводу и без, при этом разворачивает конфликт в свою пользу, чётко аргументируя свою позицию.

Большую роль играет то, как другие участники коллектива взаимодействуют с конфликтными личностями, поэтому задача педагога научить детей внутри ВДК конструктивному взаимодействию с ними. Необходимо подобрать к каждой конфликтной личности индивидуальный подход, способствующий сдерживанию негативных проявлений характера, так как споры с участием конфликтной личности зачастую являются деструктивными и нерезультативными, поскольку они беспредметны.

Однако совсем избежать конфликтов не получится, поскольку конфликтная личность не всегда является ярковыраженной. Отсюда возникает необходимость у педагогов в расширении конфликтологических знаний, умений и навыков в целях поддержания благоприятного конфликтологического климата в коллективе. Другими словами, педагог должен быть конфликтологически компетентен.

1.2 Повышение конфликтологической компетентности как цель научного исследования

Среди многообразия профессионально важных качество педагога сегодня наиболее востребованными являются его готовность к сотрудничеству и разрешению конфликтов, которые становятся неотъемлемой составляющей образовательной среды, умение осуществлять диалог, находить целесообразные решения по возникающим противоречиям. Наличие данных характеристик говорит о сформированности конфликтологической компетентности педагогов ДОЛ. В первую очередь речь идёт о вожатых, как о сотрудниках наиболее близких к детям по возрасту и по уровню доверия. Далее по тексту мы будем использовать обозначение «вожатый» в контексте конфликтологической компетентности, поскольку наше эмпирическое исследование было направлено на повышение её уровня именно у вожатых.

1.2.1 Понятие конфликтологической «компетентности» и «компетенции»

Компетентностный подход как системная концепция описания образованности человека стал интенсивно развиваться в конце 90-х годов

XX в. и в первые годы XXI в. под воздействием влияния моделей образования в Западной Европе и США. В России проблема формирования компетентности (от лат. competence) впервые встречается в 2001 году в коллективном научном докладе «Становление ключевых социальных компетенций на разных уровнях образовательной системы» (О. Ф. Алексеева, Б. И. Боденко, А. М. Князев и др.) под руководством И. А. Зимней, и трактуется как «определённый результат обучения». На данном этапе развития педагогической науки понятия «компетентность» и «компетенция» нашли отклик во многих отечественных и зарубежных исследованиях [31].

В.Г. Онушкин и Б.И. Огарев определяют «компетентность» как способность к деятельности «со знанием дела», характеризуя меру соответствия и понимания знаний и умений реальному уровню сложности выполняемых задач и решаемых проблем.

М.А. Чошанов рассматривает компетентность как совокупность трех признаков:

- мобильность знаний, обладание оперативными и мобильными знаниями;
- гибкость метода, как умение применять тот или иной метод, наиболее подходящий к данным условиям в данное время;
- критичность мышления - способность выбирать среди множества решений наиболее оптимальное, аргументировано опровергать ложные, подвергать сомнению эффективные решения.

Г. Гарфинкель трактует компетентность как наличие знаний и опыта, необходимых для эффективной деятельности в заданной предметной области [4]. Поскольку у любого действия существуют два аспекта (ресурсный и продуктивный), то именно развитие компетентностей определяет превращение ресурса в продукт. Автор полагает, что компетентность включает в себя содержательный (знание) и

процессуальный (умение) компоненты и предполагает знание существа проблемы и умение ее решать, а так же постоянное обновление знаний, владение новой информацией для успешного применения этих знаний в конкретных условиях.

По мнению С. А. Шмакова [31] можно выделить следующие профессиональные знания и умения входящие в конфликтологическую компетентность вожатого:

Знание о педагогических конфликтах в целом, об их закономерностях и функциях, о возможных причинах. Говоря о частных случаях из собственной практики вожатого, *знание* возрастных, психологических и личностных особенностях каждого из участников конфликта, о структуре и динамике конфликта для возможности продуктивного вмешательства в процесс урегулирования конфликта, а также о закономерностях развития временного детского коллектива.

Умения: поддержания благоприятного эмоционального климата в отряде, выявления детей со склонностью к конфликтному поведению, широкое использование различных видов игр на снятие напряжения и тревожности в целях профилактики конфликтов, анализ возникших противоречий между детьми в отряде и владение медиативными технологиями для урегулирования конфликтов в отряде.

На этом основании конфликтологическую компетентность вожатого можно определить как способность минимизировать деструктивные формы конфликтного взаимодействия в педагогической ситуации путем выбора различных стратегий поведения и освоением технологий урегулирования педагогических конфликтов [28]. Для этого потребуются освоение некоторых компетенций, образующих собой конфликтологическую компетентность вожатого.

Компетенция (от лат. “competo”) – это совокупность полномочий какого-либо органа или должностного лица, установленная законом, уставом или иным положением.

А.В. Хуторской считает, что компетенция включает в себя совокупность взаимосвязанных качеств личности, задаваемых по отношению к определённом кругу предметов и интересов, необходимых для качественной, продуктивной деятельности [31].

Исследования И.А. Зимней определяют компетенцию как некоторые потенциальные, сокрытые психологические новообразования (знания, представления, программы действий, системы ценностей и отношений), которые затем выявляются в компетентностях человека, как актуальных деятельностных проявлениях [29].

Таким образом, конфликтологические компетенции являются составляющей конфликтологической компетентности водителя: их сформированность в структуре личности водителя позволяет судить об уровне его компетентности в решении педагогических конфликтов.

1.2.2 Функции конфликтологической компетентности

Для того чтобы выделить основные конфликтологические компетенции водителя, необходимо изучить его профессиональную деятельность, а также понять, какие функции выполняет конфликтологическая компетентность, как цель, которую мы стремимся достичь в ходе нашего исследования.

Опираясь на исследования Н. В. Кузьминой [25] можно выделить, пять основных видов деятельности водителя.

- а. Конструктивная. Отбор и проектирование воспитательных мероприятий, в последовательности их проведения, в изучении отряда, условий их деятельности, в прогнозировании будущих воспитательных результатов.

- b. Методическая. Умение пользоваться и работать с методической литературой, взаимодействовать с методистами по вопросам воспитания, создавать методическую базу в отряде, грамотно организовывать воспитательные мероприятия.
- c. Организаторская. Имеет три аспекта: формирование правильного отношения у ребят к любому виду деятельности, организация самой деятельности, рационализация деятельности.
- d. Коммуникативная. Разделяется на несколько видов:
 - взаимоотношения с отдельными детьми;
 - взаимоотношения со своим отрядом;
 - взаимоотношения со всеми отрядами детского оздоровительного лагеря, с педагогическим коллективом и родителями.
- e. Контрольная. Контроль своей работы, отдельных ребят и всего отряда. Существуют следующие формы коллективного контроля: отчеты на планерках, ведение педагогического дневника, анализ деятельности и самоанализ.

Таким образом, конфликтологические компетенции вожатого должны быть тесно связаны с перечнем его основных профессиональных задач, и только в этом случае мы сможем добиться сформированности конфликтологической компетентности вожатого.

По мнению Т.Р. Саралиевой, место конфликтологической компетентности вожатого в структуре его профессионально важных качеств наилучшим образом выражается в ее функциях [28]. Исходя из характера педагогической деятельности вожатого, многообразия отношений и общения в условиях зарождения, становления и разрешения конфликта, выделены следующие функции конфликтологической компетентности:

- Информационная - предполагает выделение позитивных аспектов конфликта и оценку имеющейся информации, знаний или представлений о реальности. Данная функция требует рассматривать конфликт как неотъемлемую составляющую педагогической деятельности и не избегать конфликтного взаимодействия,
- Регулятивная - способность учителя осуществлять посредническую деятельность в конфликтах. Эта функция основывается на таких качествах как честность, уважение, ответственность и справедливость.
- Оптимизирующая - предполагает способность применять различные техники, стратегии для минимизации деструктивных форм конфликта и перевода их в позитивное русло. Такие способности позволяют придавать взаимодействию субъектов педагогического процесса большей динамичности и мобильности
- Рефлексивная - крайне важна для реконструкции появившегося затруднения в конфликтах и обнаружения его причин. Она позволяет формировать навык определения влияния результатов прошлого на настоящее и анализа настоящего с позиций будущего
- Профилактическая - ориентирована на снятие напряженности между участниками конфликта, на улаживание возникших и обострившихся противоречий, а также на предупреждение возникновения новых острых конфликтных противоречий путём создания благоприятного климата в отряде.

Проанализировав функции конфликтологической компетентности вожатого, мы получили наиболее полное представление о её содержании и готовы выделить основной перечень компетенций, на сформированность которых будет направлена наша работа.

1.2.3 Конфликтологические компетенции вожатого ДОЛ

В качестве примера нами были использованы компетенции формирования профессионально-педагогической компетентности вожатых, описанные А.И. Никульниковым [24] и описали их через призму функций конфликтологической компетентности с упором на профессиональные задачи вожатого.

а) Нормативно-правовая компетенция.

Включает в себя понимание нормативно-правовых основ работы вожатого:

- ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» № 273-ФЗ от 29 декабря 2012 года с изменениями 2018 года
- ФЗ «О дополнительном образовании».
- Письмо Минздравсоцразвития России от 15.04.2011 № 18-2/10/1-2188 "О Типовом положении о детском оздоровительном лагере"
- Устройство, содержание и организация режима детских оздоровительных лагерей, Санитарно-гигиенические правила и нормы (Извлечения), СанПиН № 42-125.
- Конвенция о правах ребенка (Принята резолюцией 44/25 Генеральной Ассамблеи ООН от 20 ноября 1989 года);
- Конституция РФ (принята народом Российской Федерации 12 декабря 1993 года);
- ФЗ РФ от 24 июля 1998 г. N 124-ФЗ «Об основных гарантиях прав ребенка в Российской Федерации»;
- ФЗ РФ от 29.12.2010 №436-ФЗ «О защите детей от информации, причиняющей вред их здоровью и развитию»;
- Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ (ред. от 04.06.2014, с изм. от 04.06.2014) «Об образовании в Российской Федерации»;

- Указ Президента РФ от 01.06.2012 № 761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы»;
- Национальный стандарт РФ ГОСТ Р 52887-2007 «Услуги детям в учреждениях отдыха и оздоровления»;
- "Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)" от 27.07.2010 N 193-ФЗ

b) Психолого-педагогическая компетенция.

Знание вожатым основ педагогики и психологии. Понимание возрастных и психологических особенностей детей и подростков, их поведения и поступков на различных возрастных этапах. Учет вожатым физиологических и психологических особенностей мальчиков и девочек разного возраста.

c) Диагностико-прогностическая компетенция.

Владение вожатым диагностическими методиками изучения личности ребенка и временного детского коллектива. Умение выявить проблему в отряде, поставить цель и определить задачи деятельности. Использование необходимых форм и методов, а также подбор соответствующего содержания воспитательной деятельности для достижения предполагаемого результата.

d) Проективно-аналитическая компетенция.

Планирование вожатым структуры действий на различные промежутки времени: день, неделя, месяц. Владение методикой проектирования воспитательной деятельности в отряде. Умение анализировать поведения детей в отряде. Умение осуществлять анализ воспитательного процесса. Владение рефлексией собственной деятельности.

e) Коммуникативная компетенция.

Владение вожатым навыками вербального и невербального общения, грамотной речью. Умение вести рассказ или дискуссию, мотивировать и

защищать свои предложения и решения. Способность выстраивания партнерских отношений с детьми и коллегами, управлять эмоциями, использовать техники активного слушания, «отзеркаливания» и «я-высказывания»

f) Организаторская компетенция.

Реализация вожатым правил поведения и совместной деятельности в отряде на протяжении всей смены. Владение методиками объединения и сплочение временного детского коллектива. Умение организовывать индивидуальную, групповую, коллективно-творческую деятельность [32]. Умение организовывать в отряде систему детского со-управления и самоуправления.

В качестве дополнения к данному перечню компетенций, нами были выделены ещё четыре компетенции, касающиеся непосредственно конфликтологической составляющей компетентности:

g) Когнитивная компетенция.

Знания о закономерностях протекания педагогических конфликтов, их структуре, динамике и функциях, усовершенствование своих знаний в области работы с конфликтными ситуациями в ДОЛ путём отслеживания конфликтных событий в детских и подростковых коллективах в СМИ и в повседневности, обмен знаниями и опытом с другими педагогами и чтение современной конфликтологической литературы.

h) Миротворческая компетенция.

Поддержание благоприятного климата в отряде, владение механизмами профилактики, прогнозирования, анализа, урегулирования и решения различных педагогических конфликтов в ДОЛ, выявление детей с предрасположенностью к конфликтному поведению и подбор стратегий и технологий для работы с ними, а так же упражнений для снятия общего напряжения и усталости у детей во ВДК. Так же вожатый должен уметь применять на практике технику проектирования, искусственного создания

одной конфликтной ситуации для решения другой, оценивать возможность применения данного метода в конкретном случае и осуществлять непрерывный контроль для достижения необходимого эффекта.

i) Регулятивная компетенция.

Умение абстрагироваться от конфликтной ситуации, соблюсти нейтралитет по отношению к конфликтным сторонам, если речь идёт о вожатом, как о посреднике, или же сохранить свой профессиональный облик и не дать конфликтной ситуации отразиться на профессиональной деятельности, если вожатый сам является участником конфликта.

j) Просветительская компетенция

Обучение детей конструктивным способом преодоления конфликтных ситуаций через беседу, игры и наглядное применение на практике в целях формирования у детей бесконфликтной модели поведения не только на уровне лагеря, но и за его пределами в повседневной жизни, что способствует снижению уровня конфликтности и криминала в детских и подростковых коллективах.

Сотрудники Кубанского государственного технологического университета обобщили данные компетенции и объединили их в компоненты конфликтологической компетентности, которые мы решили взять за основу нашего исследования[27].

Таблица 9

Компоненты конфликтологической компетентности вожатого

Компонент	Компетенция
Операционный	Нормативно-правовая; Когнитивная
Эмоционально-волевой	Психолого-педагогическая; Коммуникативная
Мотивационно-ценностный	Диагностико-прогностическая; Просветительская
Поведенческий	Организаторская; Миротворческий
Регулятивный	Проективно-аналитическая; Регулятивная

Поскольку конфликтологическая компетентность вожаго не имеет общепринятого в научных кругах содержания, мы будем ориентироваться на пять предложенных компонентов. Диагностика каждого из них позволит сформировать общее представление о конфликтологической компетентности вожаго и подобрать упражнения, способствующие развитию каждого из компонентов по отдельности, что, согласно нашей гипотезе, повлечет за собой повышение конфликтологической компетентности сотрудников ДОЛ в целом. Так же в качестве инструмента, способствующего повышению конфликтологической компетентности вожаго, с нашей точки зрения, выступают медиативные технологии, которые могли бы быть использованы ими при управлении педагогическими конфликтами в ДОЛ, как своего рода шпаргалка, снижающая уровень тревожности вожаго перед лицом неизвестности.

1.3. Медиативные технологии, как инструмент в достижении поставленной цели

Внедрение института медиации в Российской Федерации в активном темпе началось с 2011 года, что связано со вступлением в силу Федерального Закона № 193 – ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» [16].

В соответствии со статьей № 2 ФЗ, процедура медиации определяется как способ урегулирования споров при содействии медиатора на основе добровольного согласия сторон в целях достижения ими взаимоприемлемого решения.

Медиация находит отголоски в различных науках, таких как, педагогика, психология, юриспруденция и др. Самыми яркими

представителями в области изучения медиации в России являются А.Д. Карпенко, А.Ю. Коновалов, Ц. Шамликашвили и др [16].

В рамках нашего научного исследования мы не берем медиацию в качестве технологии урегулирования конфликтов в ДОЛ, т.к. медиация является процедурой, опирающейся на принцип добровольности участия в ней и не подчиняющейся чётким временным рамкам, в то время как специфика ДОЛ предполагает скоротечность существования ВДК. Зачастую конфликты в ДОЛ носят ситуативный характер и требуют решения «здесь и сейчас», а медиация имеет четкую структуру и последовательность действий. Стоит отметить и тот факт, что для участия несовершеннолетнего в процедуре требуется согласия его законного представителя, а лучше его личное присутствие, что в условиях лагеря не всегда является возможным. Особенно этот принцип касается тех случаев, когда речь идёт о правонарушении (краже, вандализме, применении силы и др.) с участием несовершеннолетних, где требуется восстановительная медиация.

Таким образом, мы можем сказать, что медиация, как процедура, является не эффективным способом урегулирования конфликтов в ДОЛ. Тем не менее, педагоги в ДОЛ могли бы использовать некоторые элементы медиации при решении конфликтологических задач – медиативные технологии.

Медиативные технологии – способ разрешения разногласий и предупреждения конфликтов с целью сохранения/восстановления отношений с другой стороной и выработки взаимоприемлемого и взаимовыгодного, отражающего интересы обеих сторон, решения. Это комплекс методик, упражнений и техник, направленных на конструктивное общение и разрешение конфликтов.

Медиативные технологии могут быть использованы вожатыми с следующих целях:

- предупреждение, урегулирование и разрешение конфликтных ситуаций, возникающих между всеми субъектами ДОЛ;
- снижение агрессивности (психической, словесной) ребёнка;
- выстраивание конструктивных отношений с несовершеннолетними;
- улучшение взаимопонимания между несовершеннолетним и специалистом.

Предполагается, что использование медиативных технологий сотрудниками ДОЛ позволит, во-первых, на более ранних стадиях диагностировать конфликты, во-вторых, способствовать более конструктивному их разрешению, поскольку эффективность деятельности третьей стороны в урегулировании затяжного конфликта является более низкой, чем в случае скоротечного конфликта.

1.3.1 Медиативные технологии для предупреждения педагогических конфликтов в ДОЛ

В своей статье «Роль службы медиации в разрешении конфликтов во временном детском коллективе», С.П. Акутина [2] предлагает следующие технологии для диагностики потенциальных педагогических конфликтов в ДОЛ:

а) Методика Кноблох-Фальконетт

Суть: участникам теста предлагается ответить на 20 закрытых вопросов.

Результат: в соответствии с ключом, необходимо вычислить, к какому типу конфликтной личности относится тот или иной респондент: гармоничность (внутреннее спокойствие) или эгохватание (наличие внутреннего конфликта).

б) Методика А. Ассингера

Суть: участникам теста предлагается ответить на 20 вопросов с тремя вариантами ответов.

Результат: По итогу необходимо сосчитать сумму выбранных ответов. Тест позволяет определить, достаточно ли человек корректен в отношении с окружающими и легко ли общаться с ним.

с) Методика Томаса - Килмана

Суть: Участникам предлагается 30 пар высказываний, в каждой из которых необходимо выбрать наиболее подходящее утверждение.

Результат: согласно ключу, выделяются выбранные респондентом варианты ответа и подводится итог о том, какая стратегия у него преобладает: избегание, приспособление, конкуренция, компромисс или сотрудничество.

д) Методика «Дерево» Д. Лампена («Дерево с человечками» в адаптации Л.П. Пономаренко)

Суть: Данная методика может использоваться для оценки успешности адаптации ребенка в детском оздоровительном лагере. Методика позволяет достаточно быстро определить особенности протекания адаптационного процесса, выявить возможные проблемы ребенка. Ученикам предлагаются листы с готовым изображением сюжета: дерево и располагающиеся на нем и под ним человечки. Каждый ребёнок получает лист с изображением дерева и расположенных на нем человечков. Нумерация человечков на рисунке отсутствует, т.к. она может дать некачественную диагностику. Красным цветом предлагается выделить того человечка, с которым ребёнок ассоциирует себя в данный момент времени. Зелёным цветом предлагается выделить того человечка, который нравится ребёнку и на которого ему бы хотелось равняться. Допускается выделение один цветом сразу двоих человечков, но в таком случае необходимо обратить внимание на очередность закрашивания.

Результат: Интерпретация результатов методики «Дерево с человечками» проводится исходя из того, какие позиции выбирает ребёнок, с положением какого человечка отождествляет свое реальное и идеальное положение, есть ли между ними различия.

е) Методика «Экран настроения»

Суть: вожатым составляется график смены, и каждый день дети в отряде указывают в нём своё настроение (цветом, смайлом или иным заранее заданным образом)

Результат: благодаря ежедневному графику настроения вожатый может отслеживать динамику смены настроения детей.

1.3.2. Медиативные технологии для урегулирования и решения педагогических конфликтов в ДОЛ

а) Упражнение «Картография конфликта» [21]:

Суть: это схематическое изображение взаимоотношения между сторонами в конфликте. Для проведения такого анализа конфликта необходимо воспользоваться разработанным предварительно «ключом» - условными обозначениями.

Результат: Этот метод лучше всего применять на начальной стадии конфликта, когда сохраняется угроза безопасности для вмешательства в конфликт. Он поможет:

- лучше увидеть ситуацию со стороны;
- более ясно увидеть взаимоотношения между сторонами;
- выяснить, где располагаются конфликтующие стороны;
- увидеть другие второстепенные стороны, вовлеченные в конфликт;
- найти отправные точки для работы с конфликтом.

б) Упражнение «Древо конфликта» [5]:

Суть: каждый участник конфликта рисует дерево, у которого есть ствол, корни и ветви, а на нём располагает бумажки с теми проблемами, которые, по его мнению, существуют между сторонами. Так, глубинные проблемы, участники наносят на корни своего дерева, центральную проблему выносят на ствол, а все остальные проблемы размещают на ветвях дерева таким образом, что чем ближе эти проблемы к главной причине столкновений, тем ближе они к стволу.

Результат: данная технология позволяет визуализировать конфликт, перенести его из головы на бумагу и увидеть со стороны, а, возможно, даже переосмыслить некоторые спорные моменты, которые в действительности являются не столь важными. Так же данная технология требует обязательного участия третьего, не вовлеченного в конфликт, лица (например, вожатого), который сопоставляет деревья участников конфликта, находя в них схожести и различия, что позволяет увидеть конфликт глазами всех его участников.

с) Упражнение «Луковица»:

Суть: участникам предлагается нарисовать луковицу и указать следующие слои: верхний слой – позиция, которую мы проговариваем вслух, средний слой – интересы, нижний слой – глубинные потребности.

Результат: совместная работа с детьми в составлении луковицы позволяет им лучше понять себя, сформулировать свои истинные потребности и интересы, однако требует непосредственного сопровождения вожатого в интерпретации полученных результатов. Сопоставление двух луковиц помогает понять внутренний мир каждого ребёнка и установить точки соприкосновения, благодаря которым получится установить мир между детьми.

д) Упражнение «Событийный ряд»:

Суть: каждый участник конфликта составляет свою цепь событий, с которых всё началось и описывает дальнейшую последовательность действий.

Результат: хронология событий, представленная двумя участниками конфликта, позволит водителю понять, в какой момент для каждого из них начался конфликт, что стало инцидентом и как каждый из участников эмоционально реагирует на происходящие события. Иными словами, данная техника способствует управлению конфликтом через его динамику.

е) Упражнение «Ковёр мира»:

Суть: в первые дни пребывания в лагере водителю совместно с детьми создает ковер мира (плакат, кусок ткани, украшенный чем-либо). Обязательным условием является совместная рукотворная деятельность с обязательным пояснением цели его создания. Как только в отряде происходит конфликт, в котором дети не могут прийти к согласию – водителю отправляет поссорившихся на ковер мира, на котором им предстоит сидеть до тех пор, пока они не помирятся. Ковёр должен быть такого размера, чтобы участникам конфликта было достаточно тесно вдвоём.

Результат: данный опыт учит детей взаимодействовать друг с другом и находить пути примирения в условиях, когда не остается другого выхода. Такой опыт может пригодиться в жизни, когда приходится постоянно взаимодействовать с людьми, вызывающими негативные эмоции. Обязательно участие водителя в данном процессе, который будет стимулировать детей к примирению.

1.3.3. Коммуникативные техники для управления педагогическими конфликтами

а) Техника «Активный слушатель» [19]:

Суть: предоставить собеседнику возможность высказаться, используя коммуникативные приемы, позволяющие собеседнику почувствовать себя услышанным, внести свои коррективы в понимание реципиентом данной информации и получить обратную связь.

Результат: когда реципиент использует данную технологию, он формирует доверительное отношение между собой и коммуникатором, получает наиболее точную информацию, что позволяет ему составить правильное понимание ситуации и дать соответствующую запросу обратную связь.

б) Техника «Я - высказывание» [20]:

Суть: при высказывании своего мнения относительно какой-либо спорной ситуации, необходимо использовать следующую трехступенчатую коммуникативную схему:

- 1) Краткое описание ситуации, которую хотелось бы прояснить (*«Когда ты срываешь нам репетиции...»*);
- 2) Чувство, которое вызывает данная ситуация (*«...я испытываю огорчение и неуважительное отношение к себе...»*);
- 3) Итог, к которому приводит данная ситуация и который хотелось бы изменить (*«...т.к. я не могу поставить для вас призовой номер»*)

Результат: данная коммуникативная технология позволяет конструктивно сформулировать свои мысли, которые исключают из своего контекста обвинительный тон и предотвращают агрессивную реакцию.

с) Техника «Перифраз»:

Суть: данная техника направлена на изменение порядка слов в высказываниях конфликтующих сторон с заменой негативно окрашенных

слов и выражений на синонимы, близкие по смыслу, при этом сохраняется суть высказывание и порядок составных элементов предложения.

Результат: техника направлена на понимание позиций конфликтующих сторон, которое складывается у всех сторон примирительного процесса.

d) Техника «Уточняющие вопросы»:

Суть: техника уточняющих вопросов направлена на расширение понимания между участниками примирительного процесса, когда возникает коммуникативный барьер или остается недопонимание.

Результат: благодаря уточняющим вопросам можно получить больше информации о сказанной информации, которая ранее была не понятной или вызывала сомнения о том, что все участники процесса восприняли её одинаково.

e) Техника «Отзеркаливание»:

Суть: Во время общения с собеседником важно уловить его эмоциональное состояние, выражающееся в вербальных и невербальных сигналах, и постараться передать их, заняв ту же позу, что и собеседник, используя те же мимические проявления, те же жесты, тот же тон, что и собеседник.

Результат: Отзеркаливание чувств и движений собеседника создаст атмосферу доверия между вами, за счёт чего он сможет выражать свои переживания и чувства более открыто, а также позволит собеседнику увидеть себя со стороны, и возможно, что-то предпринять для изменения своего поведения.

Таким образом были подробно описаны наиболее эффективные медиативные технологии управления педагогическими конфликтами в ДОЛ, согласно ранее проведённым нами исследованиям/Данные медиативные технологии легли в основу нашей обучающей программы.

Вывод по главе 1: Анализ детского оздоровительного лагеря, как микросреды педагогического конфликта, позволил глубже понять специфику загородного летнего отдыха в период летних каникул и убедиться в том, что ДОЛ выступает не только местом для оздоровления и саморазвития детей и подростков, но и как конфликтная и стрессовая среда. Как и в школьном социуме, в лагере могут произойти педагогические столкновения между всеми субъектами образовательного пространства: детьми, педагогами, администрацией и родителями, как участниками трехстороннего взаимодействия в условиях лагеря, на интересах которых строится основная цель и главные задачи ДОЛ.

Научный взгляд на педагогические конфликты в ДОЛ помог понять, что они являются обыденным феноменом до тех пор, пока не наносят физического или психологического вреда кому-либо из участников столкновения или других субъектов системы.

Особое место в лагерном социуме занимает временный детский коллектив, который может выступать как микросредой для возникновения педагогических конфликтов, так и одним из его участников. Подробное изучение специфики ВДК через призму цикла лагерной смены помог лучше понять специфику работы с ним. Таким образом, для того, чтобы научиться предупреждать педагогические конфликты, урегулировать и решать их, педагогам ДОЛ необходимо обладать высоким уровнем конфликтологической компетентности.

Анализ научной литературы по проблеме повышения конфликтологической компетентности педагогов раскрыл перед нами более широкое представление о данном понятии и помог разграничить его с понятием «конфликтологические компетенции». Так, конфликтологическая компетентность педагога ДОЛ представляет из себя совокупность конфликтологических компетенций, которыми он обладает и умеет успешно применять их на практике в педагогических конфликтах.

Для формулировки конфликтологических компетенций педагогов ДОЛ понадобилось изучение их основных видов профессиональной деятельности в сочетании с функциями, на которые должна быть направлена конфликтологическая компетентность.

В качестве образца были взяты психолого-педагогические компетенции педагогов ДОЛ, обработанные нами в разрезе конфликтологического знания, а также дополненные профильными компетенциями, напрямую относящимися к конфликтологической компетентности.

Таким образом, нам удалось составить перечень из пяти компонентов конфликтологической компетентности, ориентируясь на которые мы будем осуществлять повышение конфликтологическую компетентность вожатых в рамках разработанной нами программы.

В качестве инструмента для достижения поставленной цели были рассмотрены медиативные технологии, которые могли бы быть использованы вожатыми при работе в ДОЛ. Кратко остановившись на процедуре медиации, мы пришли к выводу, что она является недостаточно эффективным инструментом для урегулирования конфликтных ситуаций в ДОЛ с учётом его особенностей и специфики ВДК.

Группировка медиативных технологий с учётом специфики их использованию позволила более детально подойти к изучению объекта научного исследования через призму конкретных стратегий управления педагогическим конфликтом и подобрать медиативные технологии в соответствии со спецификой каждой из стратегий, которые легли в основу программы по повышению конфликтологической компетентности вожатого в условиях педагогического конфликта.

Обратимся к полученным ранее эмпирическим данным за прошлые годы и перейдём к описанию программы.

ГЛАВА 2: КОНФЛИКТОЛОГИЧЕСКАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ ВОЖАТОГО В РАМКАХ ПРИКЛАДНОГО ИССЛЕДОВАНИЯ

Проблема управления педагогическими конфликтами в ДОЛ изучается нами уже на протяжении четырех лет. За это время проанализирована специфика ДОЛ, опрошено около 200 человек (детей и вожатых) и разработано и реализовано три обучающих занятия с потенциальными вожатыми.

2.1 Анализ эмпирического исследования ВКР

2.1.1 Интернет-опрос 2016 года

Первый интернет-опрос был проведен нами в 2016 году. В нём приняло участие 58 человек, которые являлись детьми (62%) и вожатыми (38%) одного лагеря. Целью исследования было, на примере конкретного лагеря, выявить возможные педагогические ошибки в ДОЛ, которые могут привести к возникновению педагогических конфликтов в лагерной среде.

Подытожив наиболее часто встречающиеся ответы детей, мы получили обобщенное представление о возможных педагогических ошибках в ДОЛ:

- Существенная разница между детьми внутри одного отряда по возрастному признаку;
- Отсутствие принципа нейтральности у вожатого (деление отряда на «любимчиков» и «не любимых детей»);
- Не готовность вожатого решать спорные моменты «здесь и сейчас», в результате чего конфликты переходят в латентную стадию, что

способствует непредсказуемой и спонтанной активации конфликта в любой другой момент времени;

- Посещение кружков и участие в мероприятиях носят добровольно-принудительный характер.

Ответы вожатых так же сигнализируют нам о наличии педагогических ошибок:

- Отсутствие знаний в области работы с детьми, склонными к конфликтному поведению (гиперактивными, агрессивными, тревожными), которые встречаются в отряде в каждом втором случае.

- Сложности с выстраиванием границ между вожатым и детьми (создание условий, при которых дети будут слушаться вожатого, и доверять ему одновременно);

- Большое количество мероприятий в совокупности с постоянной занятостью детей на протяжении дня, что вводит детей и вожатых в состояние стресса от нехватки времени;

- Сложности при работе с детьми, которые находятся в лагере против собственной воли (по настоянию родителей).

В ходе опроса была выявлена потребность у вожатых в повышении их уровня конфликтологической компетентности, однако выводы об актуальности полученных данных среди более широкого круга вожатых преждевременны. Возможно, данная потребность свойственна только вожатым конкретного лагеря, составляющим выборку нашего опроса. Для получения более достоверной информации необходимо было расширить территориальные границы исследования.



Рис. 2 Результаты интернет-опроса 2016 года

2.1.2. Интернет-опрос 2017 года.

Следующее исследование было направлено на изучение возможных педагогических конфликтов в ДОЛ (на примере лагерей Свердловской области). Исследование проводилось в 2017 году методом интернет - опроса, выборка которого составила 141 респондента с опытом работы водителям в лагерях Свердловской области в рамках прохождения практики или в качестве штатного сотрудника.

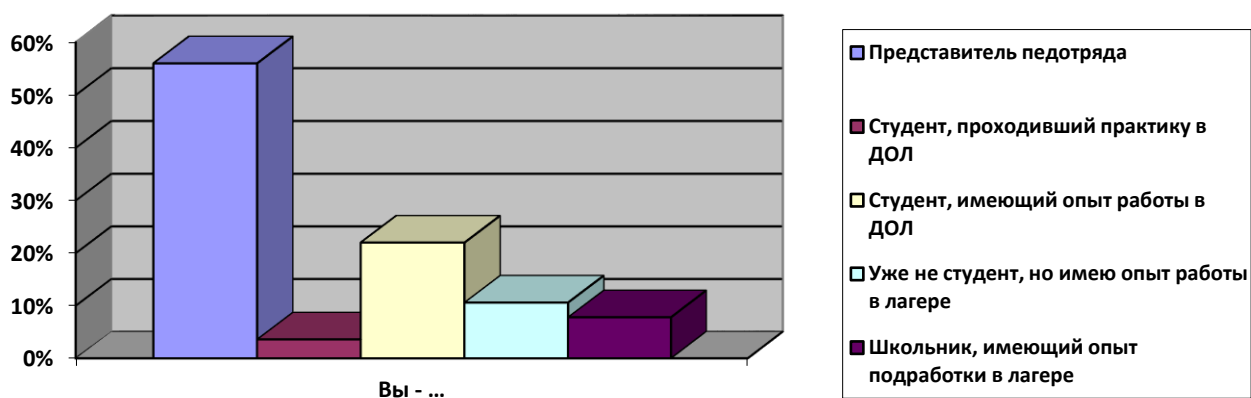


Рис. 3 Принадлежность респондентов к различным педагогическим подгруппам

Из них 44,7% опрошенных считают, что конфликт – это состояние потрясения и дезорганизации, 27,7% называют конфликт благом, 22% относятся к конфликту, как к социальной аномалии, а 5,7%

придерживаются теории Ч. Дарвина о конфликте, как о борьбе за существование.

По частоте возникновения конфликтных ситуаций между участниками педагогического процесса в ДОЛ, группы располагаются следующим образом:

1. «Ребёнок – Ребёнок» - 93,6%.
2. «Вожатый – Сотрудник» - (65,2% – конфликты с коллегами по отряду 36,1% – с коллегами из других отрядов, 39% – с начальством)
3. «Вожатый – Ребёнок» - 58,2%,
4. «Вожатый – Родитель» - 27,7%

Во всех группах, помимо связи «Вожатый – Родитель», доминирует мнение о том, что все возможные причины конфликтов встречаются «время от времени», но при этом, в каждой группе какая-либо из причин лидирует по количеству положительных ответов, а именно:

1. Личностные причины («Р – Р»)– 41,5%
2. Личностные причины («В – С») – 28,4%
3. Организационно – управленческие причины («В – Р») – 31,5%
4. Социально – психологические причины («В – Ро») – 40%

Чаще всего вожатые сталкиваются со следующими трудностями в своем отряде:

- Неравное количество детей по половому признаку – 82,9%,
- Много привилегированных детей – 61,7%
- Большая разница в возрасте между детьми - 57,4%.

Самым сложным промежутком смены для вожатых является её начало (58,9%). На протяжении смены у вожатых наблюдается недостаточная продолжительность сна (95%), признаки переутомления (83,6%), и стресс (75,1%).

Итог исследования: Полученные на сегодняшний день сведения позволили нам посмотреть на ситуацию в лагерях Свердловской области

глазами вожатых и убедиться в том, что проблема конфликтов в ДОЛ действительно актуальна.

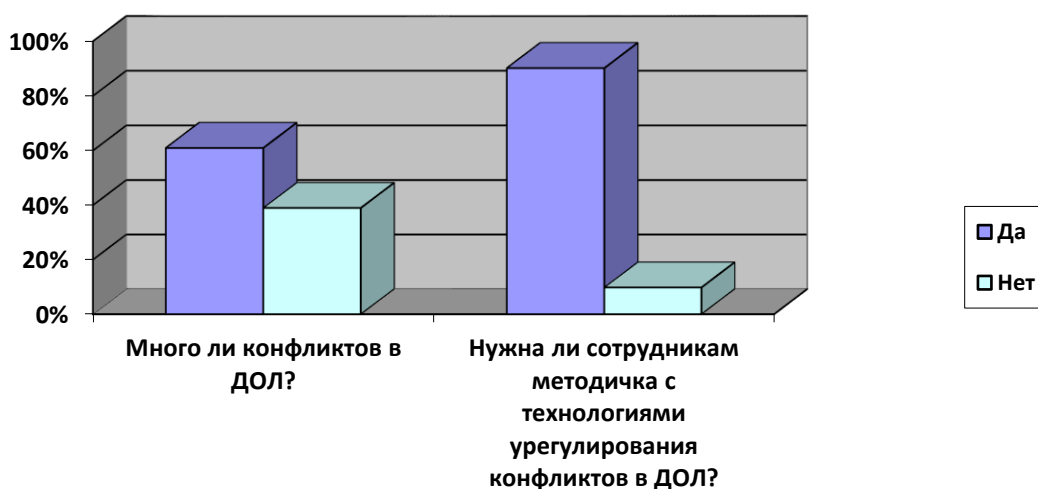


Рис. 4 Итоги исследования ДОЛ Свердловской области

Благодаря данному исследованию, нам удалось доказать, что ДОЛ подвержен возникновению педагогических конфликтов, которые могут затрагивать не только детей, но и самих вожатых, что влияет на их физическое и психологическое состояние, а так же на восприятие ими конфликта, как дезорганизационного явления.

2.1.3. Обучение вожатых в стенах УрГПУ

Следующим этапом нами был организован и проведён пробный курс обучения потенциальных вожатых технологиям управления конфликтными ситуациями в ДОЛ на базе УрГПУ, в котором приняли участие 15 студентов УрГПУ независимо от наличия у них опыта работы вожатым. Целью курса являлось формирование представления о конфликте, как о естественном процессе взаимодействия людей, которого не нужно бояться – которым нужно учиться управлять.

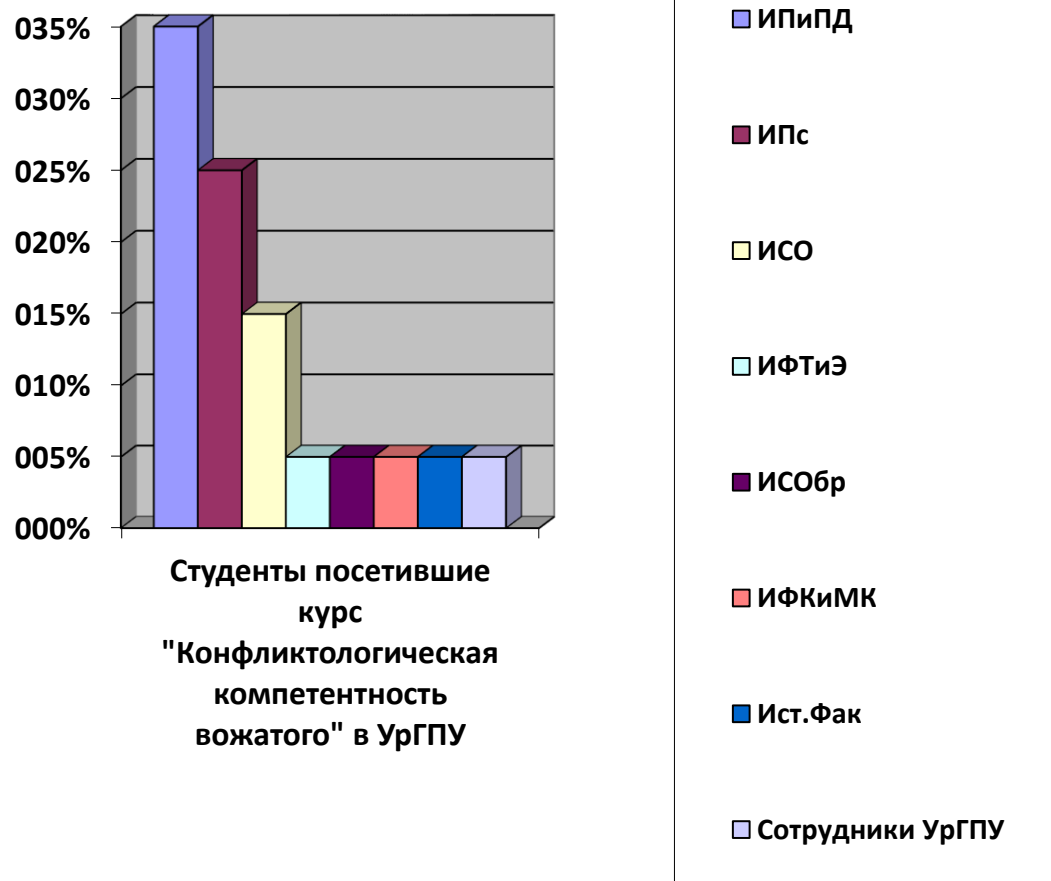


Рис. 5 Студенты, посетившие курс «Конфликтологическая компетентность вожатого»

Реализация данной программы выявила значительные различия в усвоении материала между студентами, которые уже имеют опыт работы, и студентами, которым впервые предстоит попробовать себя в должности вожатого. Разница заключалась в том, что опытные вожатые мыслили более предметно, т.к. накладывали полученные знания на уже имеющийся опыт урегулирования конфликтов в ДОЛ и заранее могли спроектировать ситуации, в которых имгодились бы те или иные технологии. В то же время предложенные нами варианты могли восприниматься опытными вожатыми с долей скептицизма в связи с их собственным успешным опытом разрешения конфликтных ситуаций. Поскольку наша цель заключалась не в изменении их представления о разрешении конфликтов, а во встраивании в их систему знаний дополнительных элементов, то данная

проблема не являлась критичной для реализации нашей программы. Наоборот, наличие собственного опыта давало преимущество опытным вожатым в решении спроектированных конфликтологических задач в ДОЛ перед новичками.

Вожатые-новички воспринимали предложенные технологии с большим энтузиазмом, однако им, в силу отсутствия опыта, было сложно приводить примеры и переносить предложенные технологии на реальные конфликтные ситуации. В обучении данной категории студентов мы сталкивались с некоторыми трудностями, т.к. у студентов возникало много вопросов по материалу и были сложности с выполнением практических заданий, что в целом затормаживало процесс обучения группы и ставило под вопрос эффективность предложенных технологий.

Условно две образовавшиеся подгруппы можно было разделить на вожатыхс более высоким и более низким уровнем конфликтологической компетентности. Соответственно, одним вожатым нужно было «создавать» конфликтологическую компетентность с нуля, а другим - повышать её уровень. Данное расхождение позволило нам сделать вывод о том, что при реализации обучения вожатых технологиям урегулирования конфликтов необходимо преподносить информацию для вожатых исходя из позиции их собственного опыта, что требует деления программы на курс «для новичков» и курс «для опытных вожатых». Однако существует риск того, что если предложенные нами технологии окажутся не эффективными для применения в ДОЛ, то у «новичков», прошедших нашу программу, сложится ошибочное представление об урегулировании педагогических конфликтов в лагерной среде, ведь их конфликтологическая компетентность вожатого будет сформирована нами «с чистого листа».

2.1.4. Обучение вожатых на базе лагеря «Исетские Зори»

Так же в рамках написания выпускной квалификационной работы нам было интересно применить наши наработки на группе вожатых, которые образуют собой единый педагогический коллектив лагеря. Так было осуществлено два выезда в лагерь «Исетские зори» (г. Каменск-Уральский). Первый выезд был сорван организаторами встречи по ряду причин, таких, как отсутствие аппаратуры и занятость трудового коллектива на отрядах. Второй выезд был организован за день до начала летней кампании, что позволило провести обучение 36 участников педагогического коллектива.

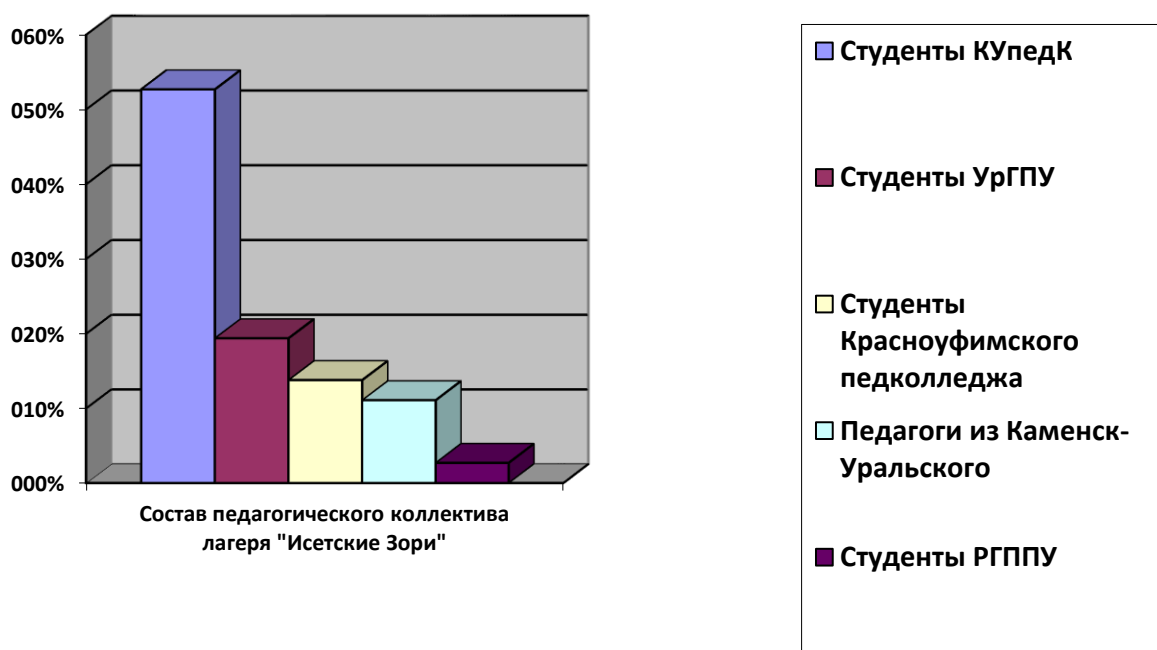


Рис. 6 Участники обучающего занятия для сотрудников лагеря Исетские Зори

Данный опыт имел как положительные, так и отрицательные аспекты.

К положительным аспектам можно отнести:

- Применение полученного опыта вожатыми в условиях реального времени (не в перспективе, а здесь и сейчас), что повышало их заинтересованность;
- Единая база технологий у всего педагогического коллектива (одни и те же технологии параллельно используются в разных отрядах на разных возрастах детей в условиях одного лагеря);

К отрицательным аспектам можно отнести:

- Жесткое ограничение во времени проведения обучения (в виду специфики ДОЛ);
- Наличие как опытных вожатых, так и новичков, у которых разный уровень конфликтологической компетентности;
- Наличие вожатых, которые находятся на обучении не из собственного желания, а на принудительно-добровольной основе;
- Влияние адаптации коллектива к условиям лагеря на ход обучающей программы.

Перевес в сторону отрицательных аспектов позволил сделать вывод, что, планируя обучение конкретного педагогического коллектива на территории лагеря необходимо учесть ряд факторов:

- 1) Наличие опыта и конфликтологической компетентности у членов коллектива;
- 2) Время и место проведения обучения (до заезда детей в лагерь и в оборудованном необходимой техникой помещении);
- 3) Факт того, что не все вожатые педагогического коллектива будут заинтересованы в обучении;
- 4) Сжатые сроки реализации программы.

Полученные результаты были опубликованы и предоставлены нами на XX конкурсе НИР студентов учреждений ВО и СПО Свердловской области «Научный Олимп» в 2017 году, где нами была завоевана III премия

(приложение 3). Благодаря данной победе было принято решение продолжать исследование педагогических конфликтов в лагерной среде на этапе обучения в магистратуре.

Учитывая результаты всех вышеперечисленных обучающих тренингов, в рамках написания магистерской диссертации было принято решение организовать обучение вожатых, которые уже имеют опыт работы в лагере, с целью повышения их конфликтологической компетентности. В случае неудачи, если предложенные нами технологии окажутся неэффективными, то вожатые в условиях конфликта смогут использовать уже имеющийся у них ранее опыт урегулирования конфликтов, в то время как новички, которым ещё предстоит адаптироваться к специфике ДОЛ, могут растеряться. Если эффективность предложенных нами технологий будет подтверждена опытными вожатыми, то тогда нашу программу можно будет усовершенствовать и апробировать на вожатых-новичках.

2.2. Прикладное исследование конфликтологической компетентности вожатого

Предыдущий опыт внедрения технологий урегулирования в деятельность вожатых не удалось зафиксировать и оценить с точки зрения результативности и эффективности, т.к. мы не ставили перед собой задачу в контроле над осуществлением полученных вожатыми знаний на практике.

В рамках магистерской диссертации нам важен не только процесс передачи конфликтологических знаний вожатым, но и практический результат, благодаря чему была разработана и апробирована программа повышения уровня конфликтологической компетентности вожатых (приложение 2).

Паспорт программы повышения конфликтологической компетентности вожатого ДОЛ

Цель	Повышение конфликтологической компетентности вожатых ДОЛ.
Задачи	1) Расширить область теоретических и практических знаний по конфликтологии у будущих вожатых; 2) Внедрить технологии конфликторазрешения в структуру деятельности ДОЛ и осуществить контроль над процессом внедрения; 3) Провести замеры уровня конфликтологической компетентности вожатых до и после реализации программы.
Компетенции	Знать: - классификацию конфликтов; - цели, задачи и этапы проведения процедуры восстановительной медиации; - основы конфликт-анализа (структуру и динамику конфликта); - стратегии поведения личности в конфликте. Уметь: - работать в условиях ограниченного времени; - справляться со стрессовыми и конфликтными ситуациями, применяя на практике полученные теоретические и практические знания; - поддерживать в коллективе благоприятный эмоциональный климат во ВДК и формировать готовность детей к возникновению конфликтных ситуаций; - проводить самоанализ и рефлекссию собственной практической деятельности. Владеть: - технологиями профилактики, урегулирования и разрешения конфликтов в ДОЛ; - технологией ведения процедуры восстановительной медиации; - высоким уровнем эмпатии и самоконтроля; - медиативными техниками.
Участники	Студенты в возрасте от 18 до 25 лет, которые будут работать вожатыми в ДОЛ летом 2019 года
Место реализации	ФГБОУ ВО «Уральский государственный педагогический университет»; Детские оздоровительные лагеря Свердловской области.
Сроки реализации	с 01.04.2019 по 13.10.2019
Компоненты	Содержательно-целевой; Операционно-деятельностный; Аналитико-результативный.
Психодиагностические методики	Многомерный личностный опросник «Адаптивность»; Тест на определение уровня стрессоустойчивости личности Усатова И.А. Измерение мотивации достижения М. Ш. Магомед-Эминова (модификация А. Мехрабиана) Опросник К. Томаса «Стиль поведения в конфликте»; Тест-опросник субъективного контроля (УСК) Дж. Роттера Методика диагностики уровня эмпатических способностей В.В. Бойко; Авторский опросник «Конфликтологическая компетентность вожатого».
Метод статистической проверки гипотезы	t-критерий Вилкоксона
Критерии оценки эффективности программы	- сформированность конфликтологической готовности у вожатых на начальном этапе; - повышение конфликтологической компетентности вожатых в ходе реализации программы; - изменение исследуемых критериев у вожатых до и после реализации программы

2.2.1. Содержательно-целевой компонент программы

Содержательно-целевой компонент включает в себя подбор участников эмпирического исследования, постановку цели, анкетирование на выявление текущего уровня конфликтологической компетентности будущих вожатых и обеспечение их готовности к реализации комплекса медиативных технологий, формирующих качества, необходимые для решения конфликтологических задач в ДОЛ.

Вид деятельности: теоретико-методологический тренинг.

Цель содержательно-целевого компонента: диагностика начального уровня конфликтологической компетентности вожатых и формирование конфликтологической готовности вожатых к работе в ДОЛ.

Срок реализации: с 01.04.2019 по 26.05.2019 гг.

Целевая аудитория: студенты в возрасте от 18 до 25 лет с опытом работы вожатыми, которые летом 2019 года продолжат свою трудовую деятельность в ДОЛ Свердловской области на отрядах, в которых отдыхают дети младшего школьного возраста.



Рис. 7 Численный состав участников программы

Подбор участников проводился среди тех, кто уже участвовал в наших тренингах, а также среди наших бывших коллег по работе в ДОЛ.

Для нас было важным подобрать в команду людей, о которых уже имеется представление, и которым данная программа могла бы быть интересна в целях личностного роста и самоактуализации.

Критерии отбора для участия в программе:

- наличие опыта работы в ДОЛ в должности вожатого не менее одной смены;
- наличие опыта работы с детьми младшего школьного возраста (7-10 лет);
- наличие личной заинтересованности в участии;

В целях повышения эффективности нашей программы и личностно-ориентированного подхода к обучению вожатых было принято решение ввести ограничение по количеству участников программы - не более 10 человек. Для нас это оптимальный размер группы, позволяющий проводить как групповые тренинги, так и индивидуальную работу с каждым из вожатых на протяжении всего периода реализации программы.

Приглашение принять участие в программе получили 20 человек, из них согласилось участвовать 16 человек. Возникла необходимость в отборе претендентов, и мы организовали индивидуальную встречу в формате собеседования с каждым из них. На встрече мы предложили пройти многоуровневый личностный опросник «Адаптивность», разработанный А.Г. Маклаковым и С.В. Чермяниным. В основе данной методики положено представление об адаптации, как о непрерывном процессе активного приспособления человека к постоянно меняющимся условиям социальной среды и профессиональной деятельности. Эффективность адаптации во многом зависит от того, насколько реально человек воспринимает себя и свои социальные связи, точно соизмеряет свои потребности с имеющимися возможностями и осознает мотивы своего поведения.

Опросник содержит 165 вопросов и имеет следующие шкалы:

— «достоверность» (Д);

- «нервно-психическая устойчивость» (НПУ);
- «коммуникативные способности» (КС);
- «моральная нормативность» (МН);
- «личностный адаптивный потенциал» (ЛАП).

Результаты опросника выглядят следующим образом:

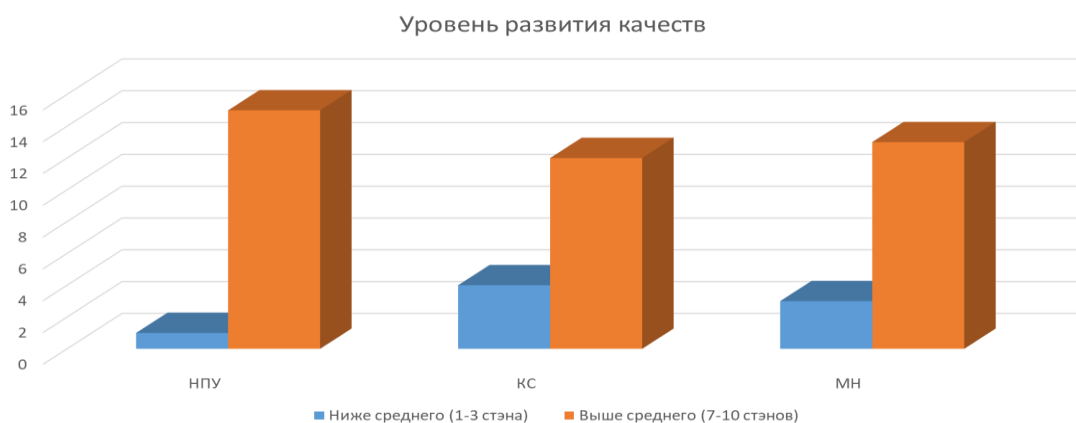


Рис. 8 Уровень развития качеств

Итоговую оценку по шкале «Личностный адаптивный потенциал» мы получили путем суммирования «сырых» баллов по шкалам «нервно-психическая устойчивость», «коммуникативные способности» и «моральная нормативность».



Рис. 9 Личностный адаптивный потенциал

В результате проведения опросника «Адаптивности» было отсеяно 3 претендента из группы «удовлетворительной адаптивности», поскольку у представителей данной группы возможны асоциальные срывы, проявление агрессии и конфликтности. Один человек, согласно шкале достоверности, не был искренен во время прохождения опросника. Два человека покинули команду в ходе собеседования: один отказался самостоятельно, а второй выразил сомнения по поводу добросовестного исполнения всех условий нашей программы, что привело к необходимости отказать данному человеку в участии.

К обязательным условиям программы можно отнести следующие положения:

- 1) Прохождение всех психодиагностических методик на начальном и на конечном этапе участия в программе;
- 2) Посещение всех обучающих занятий;
- 3) Применение полученных знаний на практике при работе в лагере;
- 4) Ведение дневника с описанием возникших в процессе пребывания в лагере педагогических конфликтов и способов управления ими, использованных участниками программы, а также саморефлексия собственного настроения и самочувствия.

Содержание структурно-целевого компонента:

- а) Знакомство и постановка целей.

На данном этапе были выявлены следующие запросы вожатых:



Рис. 10 Постановка цели

Полученные данные помогли нам выявить общую тенденцию во всех заданных вопросах, а именно страх перед неудачей (что-то не успеть, не справиться, потревожить родителей) и потребность в избавлении от страха. В ходе совместных обсуждений была сформирована цель, к достижению которой будут стремиться участники программы на протяжении следующих нескольких месяцев – научиться управлять конфликтами. Управление в данном случае – это уверенность в себе и в том, что конфликт находится во власти того, кто им управляет. Наличие уверенности позволит участникам программы найти ответы на заданные вопросы и избавиться от страха перед возникновением конфликтных ситуаций. Достигнув заданной цели, вожатые так же повысят уровень своей конфликтологической компетентности, благодаря чему будет достигнута цель, лежащая в основе нашей программы.

Для начала нам потребуется более детальное изучение конфликтологической компетентности вожатых через её критерии, для корректировки дальнейшего плана работы над повышением её уровня.

б) Психодиагностика начального уровня конфликтологической компетентности вожатых

Диагностике уровня конфликтологической компетентности вожатого было уделено особое внимание. Поскольку она является малоизученным феноменом - прямой диагностики на сегодняшний день нет. Мы решили продиагностировать конфликтологическую компетентность вожатого через её компоненты, предложенные сотрудниками Кубанского государственного технологического университета, на каждый из которых нами была подобрана психодиагностическая методика.

Компоненты конфликтологической компетентности

Компонент конфликтологической компетентности	Психодиагностическая методика
Операционный	Авторский опросник «Конфликтологическая компетентность вожакого»
Эмоционально-волевой	Тест на определение уровня стрессоустойчивости личности Усатова И.А.
Мотивационно-ценностный	Измерение мотивации достижения М. Ш. Магомед-Эминова (модификация А. Мехрабиана)
Поведенческий	Опросник К. Томаса «Стиль поведения в конфликте»
Рефлексивный	Тест-опросник субъективного контроля (УСК) Дж. Роттера

Комплексная диагностика пяти основных компонентов конфликтологической компетентности вожакого, на наш взгляд, позволит не только выявить её начальный уровень, но и определить слабые стороны участников программы, нуждающиеся в развитии. Благодаря диагностике мы сможем скорректировать программу обучающих занятий с учётом индивидуальных особенностей участников программы.

1) Авторский опросник «Конфликтологическая компетентность вожакого»

Данный опросник является авторской разработкой, следовательно, мы не можем брать его за основную методику для диагностики уровня конфликтологической компетентности вожаких, однако, мы можем использовать её как методику, направленную на изучение *операционного критерия*.

С содержанием опросника можно ознакомиться в Приложении 1.

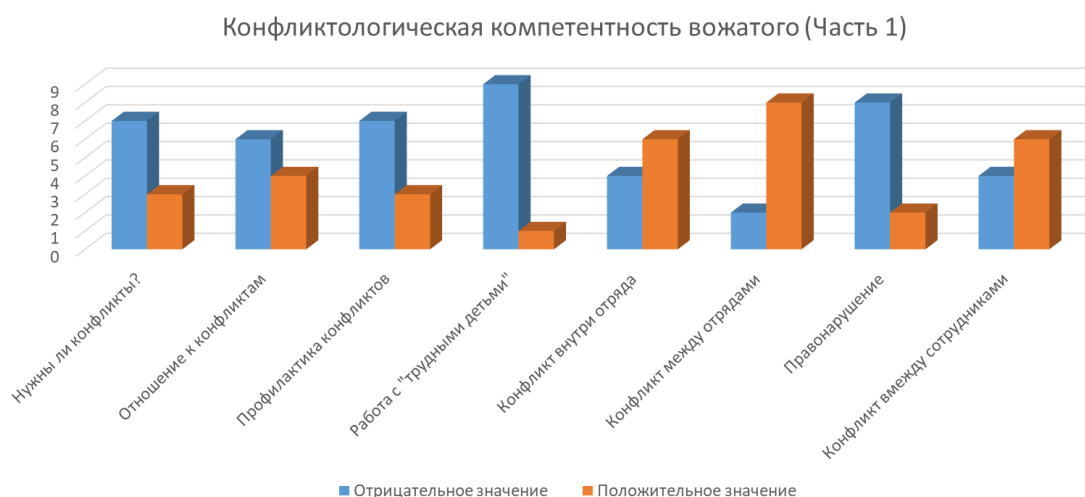


Рис. 11 Первичная диагностика операционного компонента конфликтологической компетентности вожатого (Часть 1)

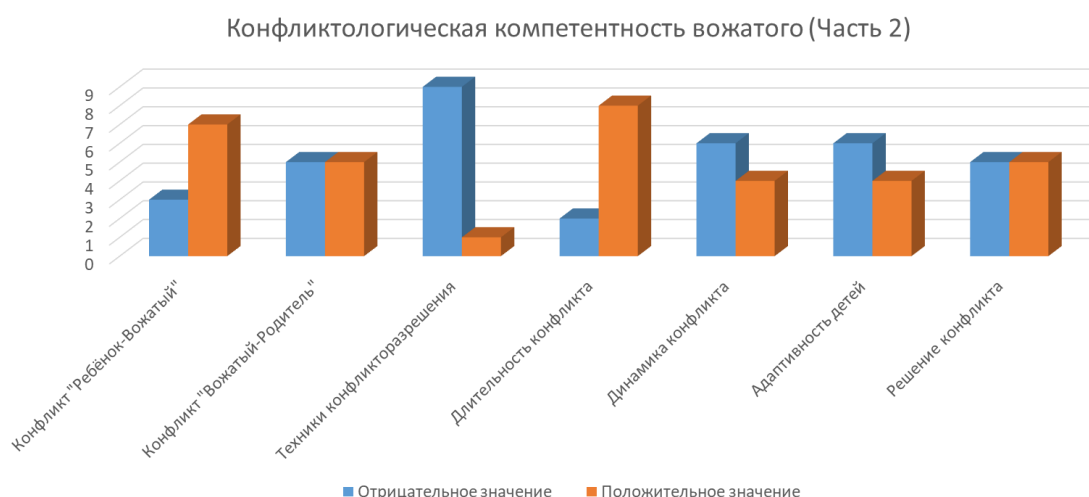


Рис. 12 Первичная диагностика операционного компонента конфликтологической компетентности вожатого (Часть 2)

Вывод: полученные данные выявили, что ответов с отрицательным значением зафиксировано восемь, с положительным значением – пять и с пограничным значением – два. Наиболее «проблемным» является вопрос работы с «трудными детьми», правонарушение в ДОЛ и использование техник конфликто разрешения. Самые высокие показатели зафиксированы в случае конфликтов между детьми из разных отрядов и по вопросу длительности конфликтов внутри отряда. Пограничными являются

конфликты в диаде «Вожатый – Родитель» и решение конфликтов. Таким образом, нам удалось выявить наиболее «проблемные» вопросы, нуждающиеся в детальной проработке во время подготовки вожатых к работе в ДОЛ в рамках нашей программы.

2) Тест на определение уровня стрессоустойчивости личности Усатова И.А.

Данная методика направлена на *диагностику сформированности эмоционально-волевого компонента*. Она позволяет определить устойчивость личности к трудным, в том числе конфликтным, ситуациям. Благодаря данной методике мы сможем определить, стоит ли, в процессе подготовки вожатых к летнему сезону, уделить внимание теме повышения стрессоустойчивости в условиях ДОЛ.



Рис.13 Первичная диагностика эмоционально-волевого компонента
конфликтологической компетентности вожатого

Вывод: наличие среднего уровня стрессоустойчивости у большей половины вожатых объясняет их потребность в получении информации о способах борьбы со стрессом. Низкий уровень и уровень ниже среднего способны дезорганизовать вожатого при возникновении стрессовой ситуации, присущей лагерной среде. Люди с уровнем выше среднего

являются более адаптивными и гибкими в ситуации стресса, но их подавляющее меньшинство. Преобладание людей со средним и низким уровнем стрессоустойчивости сигнализирует о вероятности ступора и тревоги перед конфликтными ситуациями в ДОЛ, что подтверждает необходимость в проведении занятий, направленных на повышение стрессоустойчивости вожатых в условиях ДОЛ.

3) Измерение мотивации достижения М. Ш. Магомед-Эминова (модификация А. Мехрабиана).

Данная методика направлена на диагностику *мотивационно-ценностного* компонента и предназначена для диагностики двух обобщенных устойчивых мотивов личности: *мотива стремления к успеху* и *мотива избегания неудачи*. Доминирование одного мотива над другим позволит нам сделать прогноз о том, насколько выражена готовность участников программы к решению конфликтологических задач в ДОЛ: будет ли вожатый стремиться к достижению результата, удовлетворяющего интересы каждой из сторон, или будет избегать вмешательства в конфликт из-за страха перед неудачей.



Рис. 14 Первичная диагностика мотивационно-ценностного компонента конфликтологической компетентности вожатого

Вывод: ответы респондентов разделились поровну, что свидетельствует о наличии страхов перед возникновением неудач и, в том числе, о

конфликтофобии у половины наших вожатых. Результаты второй половины респондентов указывают на вероятность их конфликтологической успешности, поскольку вожатые данной подгруппы более ориентированы на успех в решение сложных задач. Пополнение теоретической и практической базы знаний, на наш взгляд, могут повысить мотивацию к успеху у первой подгруппы и закрепить мотивацию успеха у второй подгруппы, что в целом поспособствует повышению конфликтологической компетентности вожатых.

4) Опросник К. Томаса «Стиль поведения в конфликте»

Данная методика направлена на диагностику *поведенческого компонента*. Она позволяет определить наиболее предпочтительную стратегию поведения в конфликте для каждого из участников программы, что даст нам представление о том, как вожатые будут действовать в ситуации собственной включенности в конфликт, и, соответственно, как, исходя из собственной стратегии поведения, вожатые будут влиять на конфликты между детьми из их отрядов.



Рис. 15 Первичная диагностика поведенческого компонента конфликтологической компетентности вожатого

Вывод: анализ данного опроса демонстрирует наличие всех пяти стратегий поведения у вожатых. Популярность стратегии избегания конфликтов можно трактовать двояко: с одной стороны, стремление избежать включенности в конфликт и сохранить нейтральность является важным компонентом конфликтологической компетентности вожатого в ситуациях, требующих занятия посреднической позиции в решении конфликтологической задачи. В то же время, избегание может выражаться в безучастности и подавлении конфликтного поведения детей, что является проявлением конфликтофобии. Предпочтение конструктивных (компромисс / сотрудничество) стратегий собственного поведения в конфликте свидетельствует о стремлении к установлению мира между конфликтующими сторонами путём частичного или полного удовлетворения потребностей каждого из участников конфликта, в то время как урегулирование ситуации в пользу лишь одного из его участников пользуется наименьшей популярностью. Данные показатели указывают на необходимость в развитии таких стратегий как «компромисс» и «сотрудничество» в поведении вожатых, поскольку мы считаем, что вожатый, способный найти конструктивный выход из собственной конфликтной ситуации, более эффективен в решении детских конфликтов.

5) Тест-опросник субъективного контроля (УСК) Дж. Роттера

Данная методика направлена на диагностику *рефлексивного компонента*. Она позволяет выявить уровень самоконтроля и сомнений у каждого из участников программы, благодаря чему мы можем понять, насколько субъективно каждый из них будет оценивать свою деятельность в лагере. Тест-опросник оценивает показатели УСК по семи шкалам, но мы рассмотрим результаты только по четырем из них.



Рис. 16 Первичная диагностика рефлексивного компонента конфликтологической компетентности водителя

Вывод: говоря о шкале общей интернальности, мы видим равное распределение между представителями интернального (ищут источники успеха и неудачи в себе) и экстернального (ищут источники успеха и неудачи в окружающих людях и обстоятельствах) типов. Вожатые интернального типа чувствуют большую уверенность в том, что именно они управляют происходящими вокруг них процессами в то время, как вожатые экстернального типа оспаривают свою способность контролировать происходящие события, в том числе конфликтные ситуации. Показатели между представителями того и другого типа постоянно колеблются: так, шкала интернальности в достижении успеха выявила перевес в сторону экстернального типа, представители которого склонны полагаться на везение, а не на собственные силы, в то время как шкала интернальности в области неудач фиксирует высокий уровень самокритичности у вожатых, что свойственно интернальному типу. Поскольку именно на развитие внутренних качеств и уверенности в собственных силах направлен разработанный нами комплекс мероприятий, мы предполагаем, что развитие стрессоустойчивости и мотивации к

достижению успеха у наших водителей поспособствует повышению у них общей интернальности.

Проанализировав результаты пяти психодиагностических методик по пяти критериям конфликтологической компетентности, нами были получены и обобщены следующие данные:

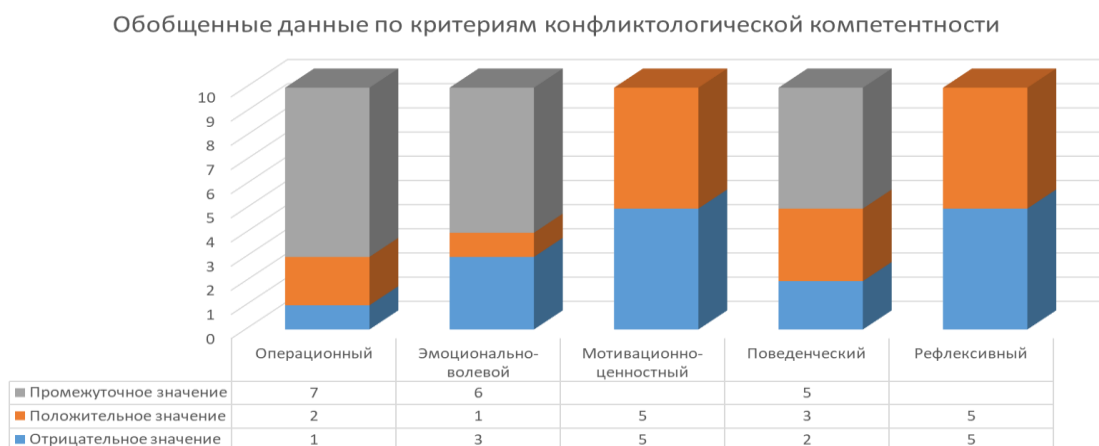


Рис. 17 Уровень конфликтологической компетентности водителя

Анализ диагностики каждого из критериев позволил сделать общий вывод об уровне конфликтологической компетентности участников программы. За положительное значение были взяты показатели «выше среднего» и «высокие». За отрицательное значение были взяты показатели «ниже среднего» и «низкие». Соответственно, промежуточное значение — это средние показатели по тем шкалам, где они предполагаются. Если взять каждый критерий за 100%, то суммарно мы получаем 500% — это максимальный уровень сформированности конфликтологической компетентности на 10 человек. Исходя из данных условий, мы получаем равное соотношение положительных и отрицательных значений (по 160% на каждое) и преимущество у среднего значения (180%). Таким образом, задача нашей программы заключается в повышении конфликтологической компетентности путём снижения промежуточного и отрицательного значений посредством увеличения теоретико-практической базы, уровня

стрессоустойчивости и готовности к поиску решений, частично или целиком удовлетворяющих интересы всех участников конфликта. По нашему мнению, улучшение показателей по этим трём критериям поспособствует увеличению мотивации на успех, и, как следствие, повышению числа вожатых интернального типа, что позволит повысить общий уровень конфликтологической компетентности вожатых, участвующих в нашей программе. В соответствии с данным умозаключением, на каждый критерий было подобрано развивающее упражнение.

с) Упражнения на повышение конфликтологической компетентности вожатого по каждому из критериев

Прежде чем с вожатыми были проведены обучающие упражнения – они прошли теоретический курс занятий по конфликтологии, где узнали о структуре, динамике, функциях и технологиях профилактики, урегулирования и разрешения конфликтов в ДОЛ, описанных в теоретической части.

Таблица 12

Упражнения на повышение компонентов конфликтологической компетентности вожатых

Критерий конфликтологической компетентности	Упражнение
Операционный	Конфликт-анализ видео, содержащих конфликт, на предмет выделения в нём структурных элементов и конструктивных функций конфликта
Мотивационно-ценностный	<ul style="list-style-type: none"> • «Назад в реальность»; • «Упражнения против страха неудачи»
Эмоционально-волевой	<ul style="list-style-type: none"> • «Переключение мыслей»; • «Переводим страх в энергию»
Поведенческий	<ul style="list-style-type: none"> • «Ведущий-ведомый»; • «Я-высказывание»
Рефлексивный	<ul style="list-style-type: none"> • «Говорить о себе с уважением»; • «Я себя прощаю»

- 1) Конфликт-анализ. Цель: научить вожатых управлять конфликтами в ДОЛ. Ход: вожатым было продемонстрировано несколько фрагментов из разных фильмов, содержащих конфликтное взаимодействие в условиях ДОЛ. После просмотра происходило обсуждение, в ходе которого выделялись структурные элементы конфликта, определялись стадии развития конфликта и подбирались технологии урегулирования конфликта, наиболее оптимальные для разрешения предложенной конфликтной ситуации.

Комментарий: для нас было важным сформировать у вожатых более толерантное отношение к конфликту, как к одному из видов взаимодействия людей друг с другом, которое может быть не только разрушительным, но и созидательным. Вожатым было предложено самостоятельно выписать по 3-5 конструктивных функции каждого из показанных конфликтов и обсудить их в формате дискуссии.

- 2) Упражнение: «Назад в реальность» - автор Бернадетт Блен, психотерапевт. Цель: установить связь с собой. Выполняется в парах. Ход: необходимо вырезать пять карточек и написать на них следующее: «СЕЙЧАС» (расположить по центру), «ПРОШЛОЕ» (на юге), «БУДУЩЕЕ» (на севере), «Я» (на западе), «ДРУГОЙ» (на востоке). Далее необходимо сформулировать своё утверждение, которое беспокоит и, заняв позицию «СЕЙЧАС», почувствовать и описать, какие эмоции и переживания вызывает данная ситуация сейчас. Затем поочередно вставать на другие позиции для того, чтобы понять, в какой момент в прошлом появился страх перед этой ситуацией, что думают другие и что ты сам чувствуешь по отношению к ней и, в конце концов, какой ты видишь эту ситуацию в будущем. Партнер направляет, задает вопросы. После происходит возврат на позицию «СЕЙЧАС», где необходимо «отсоединиться» от своего убеждения.

Комментарий: благодаря данному упражнению, мы учили водителей смотреть на ситуацию с позиции успеха и работать с фактами, освобождёнными от слоев эмоций, порождённых их собственными убеждениями. По нашему мнению, для более эффективного управления конфликтами в ДОЛ, водителю необходимо прорешать собственные конфликты. В данном упражнении, водители-партнеры играют роль супервизора друг для друга.

3) «Упражнения против страха неудачи» - автор Линди Норрис, консультант по развитию бизнеса (в собственной модификации).

Цель: научиться справляться со страхом неудачи.

- Задание 1: прийти на следующую встречу в том, что не позволяешь себе надеть или привнести в свой внешний вид в повседневной жизни.
- Задание 2: сесть на занятии рядом с человеком, с которым общаешься меньше всего, завести с ним разговор, рассказать о чём-то личном.
- Задание 3: сделать публичное заявление на аудиторию – озвучить собственную цель, которую стремишься достигнуть в результате работы в лагере, которая, на сегодняшний день кажется недостижимой.

Комментарий: Автор предлагает ряд никак не связанных друг с другом упражнений – мы же в рамках нашего исследования взяли некоторые из упражнений и связали их между собой. Тренировка способности переживать провалы, по нашему мнению, способствует развитию уверенности и готовности идти на риск.

4) Упражнение: «Переключение мыслей» - автор Роже Витто, психотерапевт (в модификации Мартина Минигана, психотерапевта).

Цель: научиться правильному восприятию ситуации и снизить мыслительное напряжение.

- a. Первый этап: необходимо встать ровно и расслабиться, потренировать лицо при помощи гримас, подумать о ситуации, которая беспокоит, и определить её на трёх уровнях: телесном (в какой части тела она находится?), эмоциональном (какое чувство она вызывает?) и интеллектуальном (на какие мысли наводит?). Необходимо прочувствовать общее состояние и охарактеризовать его, одним словом, опредметить.
- b. Второй этап: необходимо взять в руку какой-либо предмет и сосредоточиться на нём: какого он цвета, формы, температуры, где и какие на нём есть выпуклости, трещинки. Через какое-то время нужно вернуться к вопросу о своём общем состоянии – такое же ли оно или произошли какие-то изменения?

Комментарий: Размышляя о насущных проблемах, мы порой погружаемся в беспокойство и мрачность. Выйти из этого состояния, освежить взгляд и найти верное решение, как нам кажется, возможно, восстановив внимание к самому себе. Точно такое же упражнение можно применять по отношению к конфликту, чему мы так же учили вожатых, а они, в свою очередь, детей.

- 5) Упражнение: «Переводим страх в энергию» - автор Максим Дранко, НЛП-мастер, бизнес-тренер. Цель: научиться извлекать пользу из негативных переживаний.

Первый шаг: «Риски». Необходимо ответить на вопрос: «Что самое страшное может произойти со мной, если...?» и перечислить все самые страшные варианты ответа на листе бумаги.

Второй шаг: «Реагирование». Теперь необходимо на отдельном листе бумаги подобрать к каждому из перечисленных на листе №1 страху способ реагирования и ответить на вопрос: «Что я буду делать, если это случится?».

Третий шаг: «Профилактика». В заключении необходимо на отдельном листе бумаги перечислить способы предупреждения ситуаций с листа №1, то есть предлагается ответить на вопрос: «Что я могу сделать, чтобы предотвратить эту ситуацию?».

Комментарий: именно страх перед неизвестностью делает нас уязвимыми и подвергает стрессу. Важным для нас в данном упражнении является заимствование категорий SWOT-анализа, направленных на выявление нами потенциальных угроз (Т) и снижение степени тревожности по поводу их возникновения путём поиска возможностей (О) профилактики и нейтрализации данных угроз. Таким образом, мы направляем энергию тревожности на снижение стресса.

б) Упражнение: «Говорить о себе с уважением» - автор Эллисон Абрамс, психотерапевт (в собственной модификации).

Цель: сформировать положительный образ у вожатых о самих себе.

Ход: участники разбиваются на пары – каждый пишет своему напарнику 10 хвалебных прилагательных, которые тот должен использовать, рассказывая аудитории о себе в монологе на 2 минуты.

Комментарий: данное упражнение позволяет следить за привычкой думать о себе плохо и говорить таким мыслям «Вранье!» каждый раз, когда они возникают. Необходимо вытеснять их размышлениями о собственном благоприятном образе. По нашему мнению, это позволит вожатым оценивать свои силы и возможности в более рациональном и объективном ключе.

7) Упражнение: «Я себя прощаю» - автор Гленн Ширальди, психолог.

Цель: восстановить собственную ценность в глазах каждого из участников программы. Выполняется в парах.

Ход: необходимо вспомнить событие, которое вызывает сожаление, оживить его в памяти во всех деталях и наполнить теми чувствами, которые испытывались в тот момент. Напарник просит отделить те

компоненты события, которые зависели от обстоятельств и других людей, и оставить то, что зависело напрямую от рассказчика истории, которому предстоит принять данные обстоятельства, подытожить их и сказать себе о том, что он себя прощает.

Комментарий: при прохождении данного упражнения необходимо научиться вычленять из ситуаций факторы, зависящее от внешних и внутренних обстоятельств и людей, тем самым, проработав собственную интернальность. Вожатым предстоит научиться отпускать ответственность за то, что им не принадлежит (обстоятельства и действия других людей), и давать себе прощение за собственные ошибки, которые неизбежны в любом виде деятельности. Мы считаем это важным критерием сформированности конфликтологической компетентности вожатых.

Умение прощать является важным качеством не только для самого вожатого, но и для детей, которые становятся участниками конфликта, особенно когда речь идёт о правонарушении, поэтому отдельное внимание при обучении вожатых было уделено восстановительному подходу, который мог пригодиться им в ДОЛ.

d) Выявление уровня конфликтологической готовности к работе в ДОЛ

Продиагностировав критерии конфликтологической компетентности вожатых, реализовав комплекс развивающих упражнений и организовав обучение вожатых психодиагностическим методикам и технологиям урегулирования конфликтов в рамках классического и восстановительного подходов, нами было проведено контрольное обследование, направленное на выявление готовности вожатых к работе в ДОЛ. Под «конфликтологической готовностью» мы понимаем ряд компонентов, таких как включенность в происходящие конфликты, отсутствие безразличия, сопереживание, стремление понять других и оказать необходимую помощь в решении конфликтологических задач. Другими словами, конфликтологическая готовность тесно связана с эмпатией,

поэтому нами была выбрана методика диагностики уровня эмпатических способностей В.В. Бойко, предназначенная для оценки умения испытуемого сопереживать партнеру по общению и понимать его внутренний мир. В результате получились следующие данные:



Рис.18 Готовность водителей к работе в ДОЛ

Анализ показателей отдельных шкал выявил у половины водителей развитость рационального канала, то есть общую способность к проявлению эмпатии. Рациональный канал включает в себя эмоциональную составляющую (проявление эмпатии в ответ на эмоциональные реакции партнера) и интуитивную (способность проявлять эмпатию в условиях дефицита информации о партнере) составляющую, обе из которых ярко выражены у наших водителей и сигнализируют о высокой конфликтологической готовности. На наш взгляд, самым конфликтологически-ориентированным водителем является тот респондент, чьи показатели выделяют идентичность на фоне других элементов эмпатии. У этого человека есть способность ставить себя на место другого, видеть ситуацию «чужими глазами» и подключаться не только к эмоциональному состоянию человека, но и к подражанию его мимике и жестам. Данный навык является полезным при работе с конфликтами. Проникающая способность направлена не столько на достижение понимания партнера, сколько на его расположение к себе, что так же

является высоким показателем готовности к управлению конфликтами. Данная способность выявлена у 20% вожатых. Такой же показатель зафиксирован по школе «установки препятствующие эмпатии», то есть речь идёт об избегании контактов с конфликтующими людьми и скромности в проявлении интереса к проблемам других людей, что является тревожным сигналом, фиксирующим низкую конфликтологическую готовность. Однако шкальные оценки выполняют вспомогательную роль в интерпретации основного показателя — уровня эмпатии.



Рис. 19 Уровень эмпатии у вожатых

Если мы берем уровень эмпатии и приравниваем его к уровню конфликтологической готовности вожатых, то можно сделать вывод о том, что у девяти участников программы сформирована удовлетворительная конфликтологическая готовность, в то время как готовность одного из участников вызывает тревогу. Данный феномен требует от нас более пристального внимания за реализацией конфликтологической деятельности в ДОЛ у данного участника программы.

2.2.2. Операционно-деятельностный компонент программы:

Операционно-деятельностный компонент определяет комплекс педагогических средств, реализуемых вожатыми, и представляет

определенную работу по решению конфликтологических задач на основе поставленных целей. Он заключается в пребывании участников программы в ДОЛ, где они применяют полученные знания, умения и навыки на практике, проводят комплекс мер по профилактике конфликтов, ведут дневник, в котором описывают успехи и неудачи в решении тех или иных конфликтологических задач, контролируют уровень конфликтности внутри ВДК и осуществляют рефлексивно-оценочную деятельность. Данный этап осуществляется при помощи метода полевого наблюдения, построенного, в первую очередь, на интроспекции. В свою очередь интроспекция является опосредованной и выборочной (согласно компонентам конфликтологической компетентности водителя).

Цель: закрепление полученных в рамках структурно-целевого компонента программы знаний на практике.

Задачи:

- 1) Предоставлять водителям самостоятельность в решении конфликтологических задач в ДОЛ;
- 2) Поддерживать связь с каждым из водителей, в целях осуществления дистанционного контроля над результатами их деятельности по управлению конфликтами в ДОЛ;
- 3) Своевременно оказывать поддержку и вмешательство (при необходимости) в процесс конфликторазрешения в ДОЛ;

Сроки реализации: с 01.06.2019 по 26.08.2019 гг.

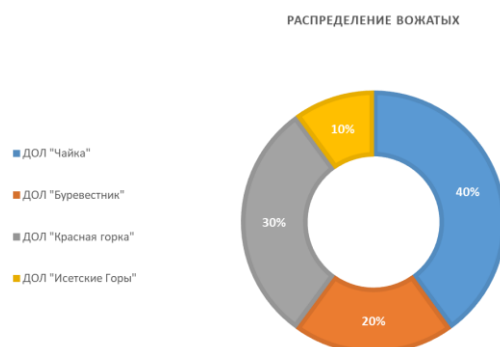


Рис.20 Распределение водителей по лагерям

Содержание операционно-деятельностного компонента:

Во время пребывания наших участников программы в лагере, мы еженедельно собирали информацию о промежуточных итогах реализации конфликтологического опыта вожатых в условиях ДОЛ посредством выхода с ними на связь через социальную сеть ВКонтакте и мессенджер What'sapp. Анализ полученных данных позволил сформировать у нас общее понимание о частоте использования вожатыми технологий, направленных на различные формы управления конфликтами в ДОЛ.

1. Профилактика конфликтов в ДОЛ.

Говоря об опыте профилактики конфликтных ситуаций в ДОЛ и просвещении детей и подростков азам бесконфликтного или конструктивного конфликтного общения, нами была разработана серия профилактических «свечек» на конфликтологическую тематику, используемая вожатыми на организационном этапе смены:

- 1) «Кто такой конфликт?» - задание заключается в том, что каждый ребёнок должен определить конфликт, представив его на рисунке в таком виде, в каком, как ему кажется исходя из его собственных ощущений, конфликт является к людям.

Цель: выявить, как дети воспринимают конфликт (как нечто конструктивное, деструктивное или нейтральное)

- 2) «Какой конфликт из себя?» - рассказать о своём рисунке, какой конфликт (большой или маленький, тяжелый или легкий, сладкий или горький и т.п.) – рассказать об этом и порассуждать о том, какие наши действия могут повлиять на его размер, вес и вкус.

Цель: научить детей трансформировать конфликт, преобразовывать его, понимать причины, усугубляющие конфликт и находить способы для ослабления конфликта.

- 3) «Как научиться жить с конфликтом по соседству?» - командная работа, в которой предполагается составление инструкций с

правилами поведения на случай визита в гости соседа-конфликта: что делать можно и нужно, а чего делать нельзя.

Цель: научить детей различать конструктивный конфликт и деструктивный и подбирать модели поведения для каждого из них.

- 4) «Давайте жить дружно!» - ролевая игра (например, «Теремок») как внутри отряда, так и на уровне общелагерного мероприятия (например, разыграть поучительную сценку о том, как справиться с конфликтом). Данные игры можно проводить на протяжении всей смены.

Цель: в игровой форме обучить детей конфликтному взаимодействию друг с другом.

Проведение данных тематических «свечек» у всех десяти вожатых дало положительные результаты: дети восприняли тему конфликтов с интересом, оживленно участвовали в дискуссиях и играх, рассуждали и делали познавательные выводы.

Помимо тематических «свечек» и игр, вожатыми так же были использованы методики, описанные в теоретической части нашей работы. Ниже представлена диаграмма с результатами использования данных методик.



Рис. 21 Использование методик профилактики педагогических конфликтов в ДОЛ

Проанализировав полученные данные, можно сделать вывод, что наибольшим успехом пользуются методики, направленные на самопознание ребёнком себя. Ежедневный мониторинг настроения и адаптивности ребёнка к условиям ДОЛ сигнализирует вожатым о том, кому из детей в отряде сегодня необходимо уделить больше внимания, чем остальным. Методики, направленные на прогнозирование взаимоотношений детей во временном коллективе, показали вожатым взаимозаменяемыми, а потому их предпочтения распределились поровну между ними. Выявление доминирующей стратегии поведения в конфликте оказалось полезным для 70% вожатых.

2. Урегулирование и решение конфликтов в ДОЛ

Если педагогические конфликты в отряде всё-таки происходили, вожатые использовали следующие технологии:

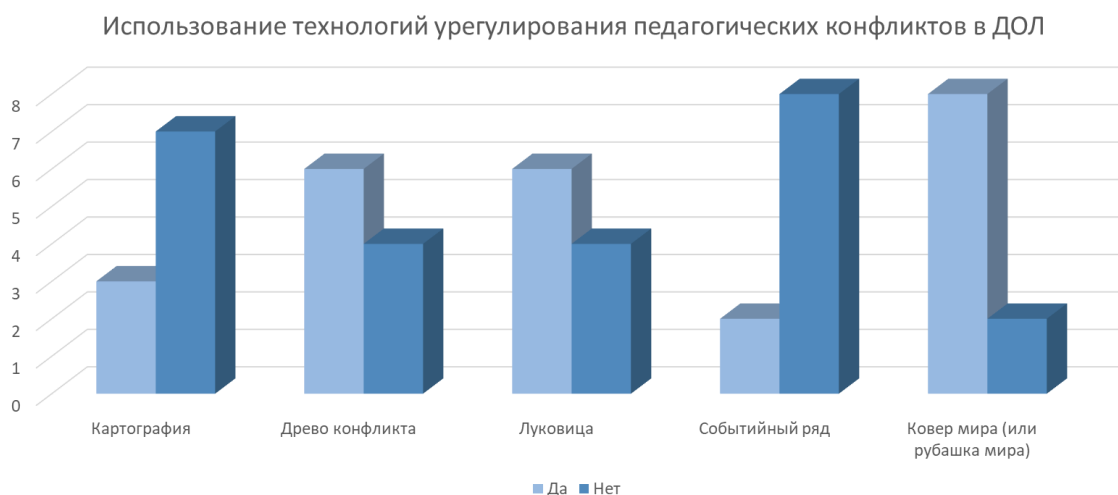


Рис. 22 Использование технологий урегулирования педагогических конфликтов в ДОЛ

Данные по урегулированию педагогических конфликтов показали, что технологии, требующие большого количества времени и детальной проработки, оказались менее востребованными, а, следовательно, не эффективными при решении ситуативных конфликтов, наиболее типичных для лагерной среды. Наибольший интерес для вожатых вызвали технологии, содержащие креатив: совместная творческая деятельность

ребёнка и взрослого, направленная на урегулирование конфликтов, по мнению вожатых, позволяет снизить эмоциональное напряжение и активировать творческие способности детей.

3. Коммуникативные техники в управлении педагогическими конфликтами

Осуществляя обмен информацией с вожатыми, мы уделили особое внимание коммуникативным техникам, как инструменту, позволяющему как предотвращать конфликты, так и урегулировать их.

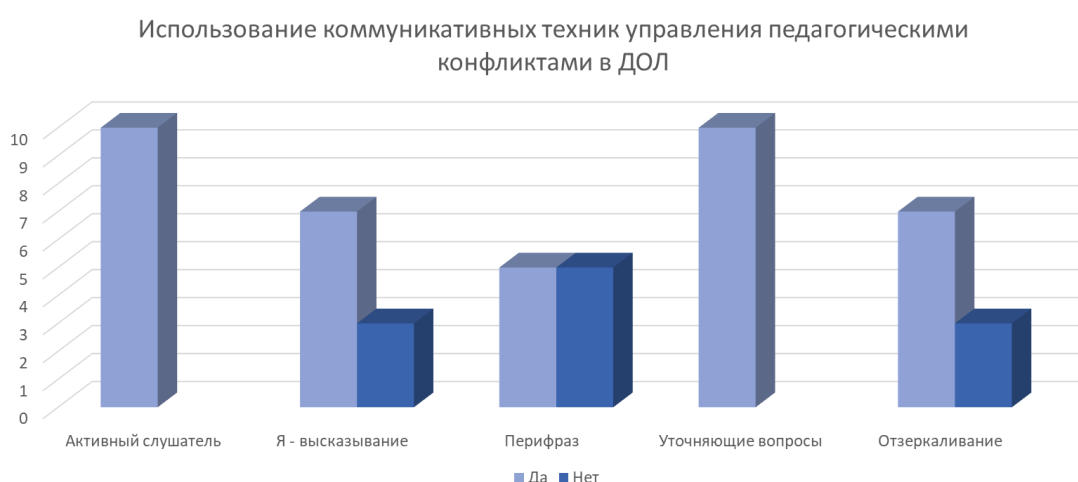


Рис. 23 Использование коммуникативных техник управления педагогическими конфликтами в ДОЛ

При использовании коммуникативных технологий, согласно исследованию, вожатые старались погрузиться в происходящие между детьми конфликты, используя не только умение слушать, но и задавать уточняющие вопросы, направленные на расширение знания фактов и нюансов сложившейся ситуации. Сложнее для вожатых оказалось вносить «нетипичные» для повседневного общения элементы в своё взаимодействие с детьми и в поведение с ними в процессе активного слушания. В то же время, эти техники показались вожатым интересными, поэтому 70% из них использовали их в своей работе. Неоднозначной техникой оказался перифраз, к которому обратилась лишь половина вожатых – остальные 50% посчитали данную технику малоэффективной.

Полученные данные предоставлялись водителями в виде дневника, который заполнялся ими ежедневно и еженедельно высылался нам.

Таблица 13

Дневник конфликтологического опыта водителя

Дата	Краткая суть конфликта (с выделением конфликтующих сторон, объекта и предмета)	Применяемые технологии	Результат	Ваше самочувствие

Самочувствие водителями определялось по четырем шкалам: отличное, хорошее, удовлетворительное и плохое. Анализ еженедельных дневников выявил любопытную закономерность: конфликты, имеющие конструктивный исход, положительно сказывались на самочувствии водителя: он испытывал бодрость, прилив сил и гордость за самого себя. Под положительным исходом понимается не только решение конфликтной ситуации (отличное самочувствие), но и минимизация деструктивных проявлений конфликта на стадии урегулирования (хорошее самочувствие). Конфликты, переходящие в латентную стадию, вызывали у водителей удовлетворенность временной нейтрализацией конфликтного взаимодействия (временное спокойствие, сменяющееся тревожностью), а затяжные, деструктивные конфликты сказывались на самочувствии водителя отрицательно: приводили к состоянию апатии, снижению аппетита и желанию уехать домой. Таким образом, мы можем сделать вывод о взаимосвязи исследуемых компонентов конфликтологической компетентности водителей, поскольку успешность в разрешении педагогического конфликта, вызванная использованием предложенных нами медиативных техник, напрямую влияет на повышение интернальности и стрессоустойчивости.

Подводя итоги о частоте возникновения педагогических конфликтов в ДОЛ, мы получили следующие результаты:

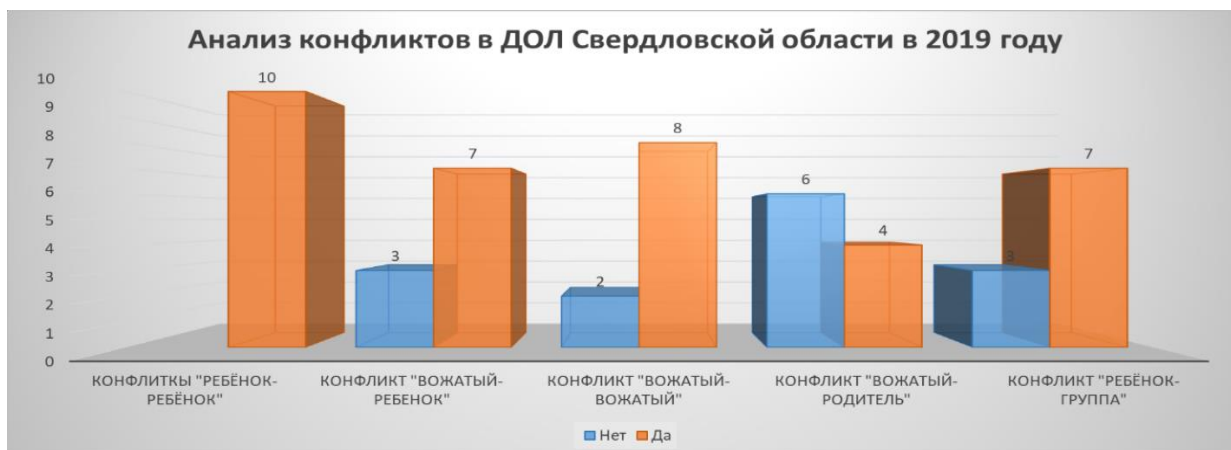


Рис. 24 Анализ конфликтов в ДОЛ Свердловской области в 2019 году

Полученные данные свидетельствуют о том, что все виды межличностных конфликтов в ДОЛ встречались нашим вожатым в ходе реализации трудовой деятельности летом 2019 года. Абсолютным лидером является группа конфликтов в диаде «Ребёнок-Ребёнок», встречающаяся всем вожатым в период лагерной кампании. Данный показатель объясним стадиями формирования ВДК (таблица 6). По такому же принципу можно объяснить высокие показатели по шкале «Вожатый-Вожатый», ведь сотрудники лагеря, как и дети, оказываются участниками временного трудового коллектива, который склонен к трансформациям в ходе пересменки (одни сотрудники остаются на следующую смену, другие уезжают, а вместо них приезжают новые). Распределение должностных полномочий, борьба за лидерство, различия по возрастному признаку и по опыту работы, а также конкуренции внутри и между отрядами способствуют возникновению конфликтов между сотрудниками ДОЛ.

Наименее распространенными являются конфликты группы «Вожатый-Родитель», поскольку зачастую они становятся результатом неразрешенных конфликтов вожатого и ребёнка (83%). В случае успешного урегулирования конфликтов данной диады, а также в некоторых активных конфликтах, включенность родителя не проявляется или носит конструктивный характер.

Так же зафиксированы конфликты у большинства вожатых в диаде «Ребёнок-Группа» и «Ребёнок-Вожатый». Причиной первых, согласно записям вожатых, является наличие «трудных детей», которые становятся «белыми воронами» в ВДК (86%), и наличие внешних обстоятельств, повлиявших на отношения ребёнка с коллективом (14%). Причиной конфликтов ребёнка с вожатым служит непослушание (57%) и отсутствие интереса у ребёнка к происходящему в противовес излишней активности со стороны вожатого (43%). Причиной отсутствия интереса в 100% случаях является не добровольное пребывание ребёнка в лагере (отдыхает по инициативе родителей, у которых свои планы на этот промежуток времени, не включающие в себя ребёнка).

Так же нам было интересно узнать у вожатых, возникала ли у вожатых необходимость в использовании классической и восстановительной медиации в условиях ДОЛ, а также выявить неурегулированные конфликты в практической деятельности каждого из вожатых и общий уровень их удовлетворенности своим навыком управления педагогическими конфликтами в ДОЛ.

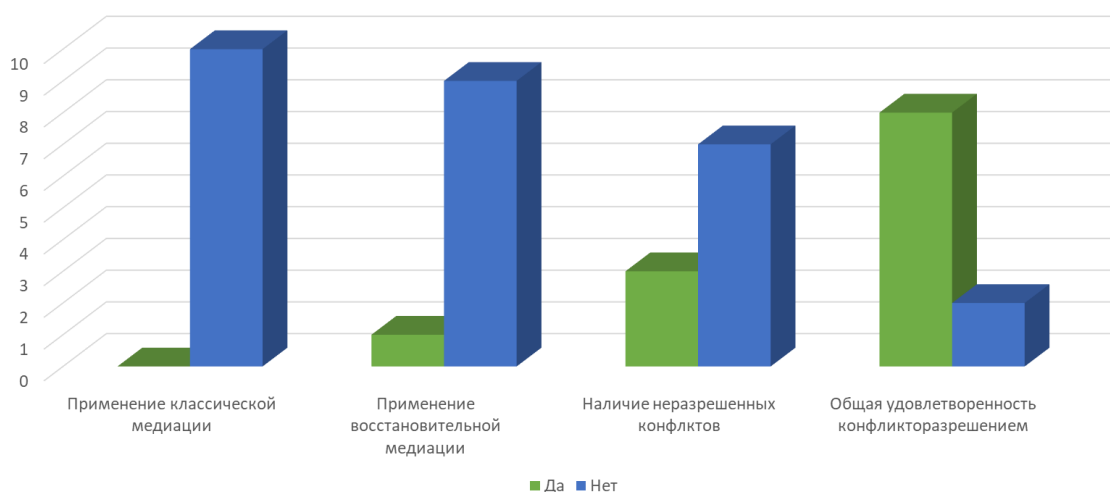


Рис. 25 Общие итоги

Использование медиации в классическом виде, как показывают данные, оказалось не актуальным для лагерной среды, в то время как восстановительный подход пригодился одному из вожатых. Причиной

стала драка между двумя мальчишками из младшего отряда. Родители обоих детей дали согласие на проведение восстановительной процедуры. Вожатый в паре с воспитателем провёл индивидуальную беседу с каждым из мальчиков и его родителем, затем состоялась общая встреча, в ходе которой было достигнуто примирение сторон.

Нерешенные конфликты остались у троих вожатых: два случая не удалось урегулировать в связи с тем, что одного из участников конфликта забрали домой. В другом случае вожатый не смог полностью разрешить противоречия между двумя девочками, которые сразу не смогли найти общий язык, в результате чего конфликт балансировал на грани скрытого и явного взаимодействия.

В целом отмечена общая удовлетворенность процессом конфликторазрешения у восьми вожатых из десяти.

2.2.3. Аналитико-результативный компонент программы:

Аналитико-результативный компонент предполагает определение причин успехов и недостатков в миротворческой работе вожатых, что позволит в дальнейшем учитывать полученный положительный и отрицательный опыт от реализации данной программы при проектировании следующих этапов совершенствования процесса внедрения медиативных технологий в деятельность вожатого ДОЛ. В рамках данного компонента состоялось несколько встреч с участниками программы, где были подведены итоги их практической деятельности в лагере, обсуждение и анализ успехов и сложностей при решении конфликтологических задач, повторная диагностика уровня конфликтологической компетентности вожатых на данном этапе и получение обратной связи.

Вид деятельности: психолого-диагностическое обследование вожатых и анализ их дневников.

Цель аналитико-результативного компонента: диагностика конечного уровня конфликтологической компетентности вожатых.

Срок реализации: с 16.09.2019 по 12.10.2019 гг.

1) Авторский опросник «Конфликтологическая компетентность вожатого»

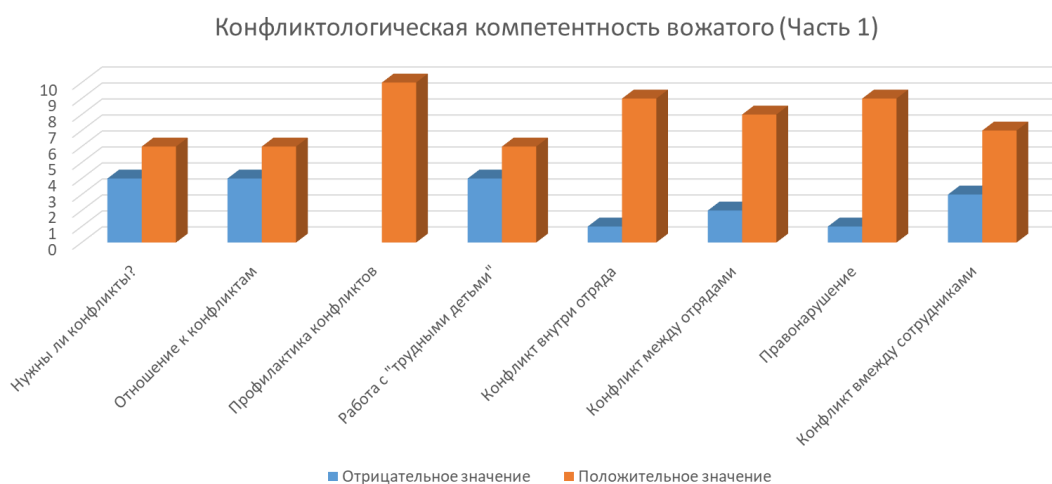


Рис. 26 Повторная диагностика операционного компонента конфликтологической компетентности вожатого (Часть 1)

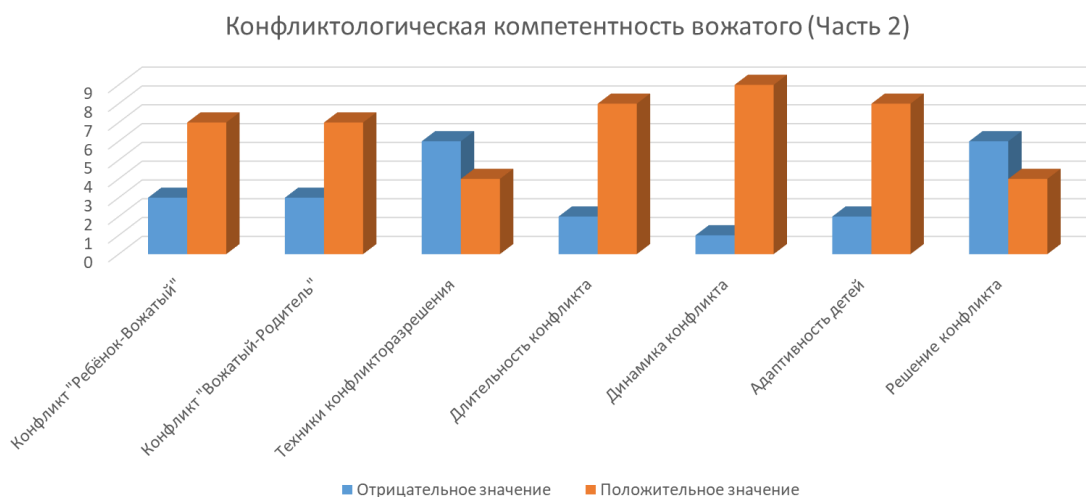


Рис. 27 Повторная диагностика операционного компонента конфликтологической компетентности вожатого (Часть 2)

Вывод: Полученные данные зафиксировали рост всех показателей в положительном значении, за исключением шкалы «решение конфликтов».

Данная шкала, по сравнению с начальными замерами, претерпела скачок в пользу выгорания водителей в процессе конфликто разрешения. Данное явление мы связываем с тем, что водители находились в условиях эксперимента и старались использовать новые для себя предложенные нами технологии и методики, что отнимало у них много энергии и истощало, вне зависимости от наличия и степени сложности педагогического конфликта в отряде. Если посмотреть на шкалу «техники конфликто разрешения», то количество респондентов, выбравшее ответ с положительным значением, возросло, однако большинство водителей по-прежнему придерживается использования коммуникативных техник в урегулировании конфликтов несмотря на высокую популярность творческих технологий. Анализ дневников водителей объясняет данный феномен с точки зрения динамики конфликта: если конфликт ситуативный – достаточно грамотно выстроенной коммуникации, если конфликт затяжной – к его решению подключаются творческие технологии.

В целом рост показателей в данном опроснике свидетельствует об эффективности теоретического аспекта нашей программы.

Вывод: операционный компонент конфликтологической компетентности водителя повысился.

2) Тест на определение уровня стрессоустойчивости личности Усатова И.А.



Рис. 28 Повторная диагностика эмоционально-волевого компонента конфликтологической компетентности водителей

Анализ результатов уровня стрессоустойчивости вожатых показал, что благодаря комплексу проведённых нами занятий в сочетании с практической деятельностью в ДОЛ, стрессоустойчивость вожатых возросла. На диаграмме видно, что исчезли показатели с отрицательным значением и сократились показатели со средним значением.

Вывод: эмоционально-волевой компонент конфликтологической компетентности вожатых повысился.

3) Измерение мотивации достижения М. Ш. Магомед-Эминова (модификация А. Мехрабиана).



Рис. 29 Повторная диагностика мотивационно-ценностного компонента конфликтологической компетентности вожатого

Согласно результатам повторной диагностики мотивации достижения, в ходе реализации программы вожатые стали более целеустремлёнными и ориентированными на успех, хотя по-прежнему остаются вожатые, мотивированные на избегание неудач. Несмотря на то, что в рамках исследования мы относим мотивацию на избегание неудач к отрицательному значению, практически доказано, что в некоторых ситуациях страх совершить ошибку выступает наибольшим мотиватором к достижению цели у вожатых по сравнению со стремлением к успеху. Возникновение препятствий может поспособствовать разочарованию в собственных силах и, как следствие, выгорание вожатого, в то время как

страх выступает дополнительным ресурсом к преодолению препятствий и достижению цели.

Вывод: мотивационно-ценностный компонент конфликтологической компетентности водителей повысился.

4) Опросник Томаса - Килмана «Стиль поведения в конфликте»



Рис.30 Повторная диагностика поведенческого компонента конфликтологической компетентности водителя

Вторичная диагностика стилей поведения в конфликте выявила тенденцию к изменению доминирующей стратегии от избегания к компромиссу и сотрудничеству. Данные показатели указывают на уменьшение страха перед конфликтными ситуациями у водителей, который был выявлен в содержательно-целевом компоненте программы, и усиление миротворческой компетентности водителя. В то же время мы видим повышение predisposition к приспособлению в конфликте, зафиксированное у водителя, ранее выбиравшего избегание. Несмотря на то, что приспособление мы относим к отрицательному значению - усиление тенденции к урегулированию конфликта, а не к уходу от него, увеличивает шансы на разрешение конфликтной ситуации мирным путём, в то время как избегание переводит активный конфликт на латентную стадию.

Вывод: поведенческий компонент конфликтологической компетентности вожатых повысился.

5) Тест-опросник субъективного контроля (УСК) Дж. Роттера

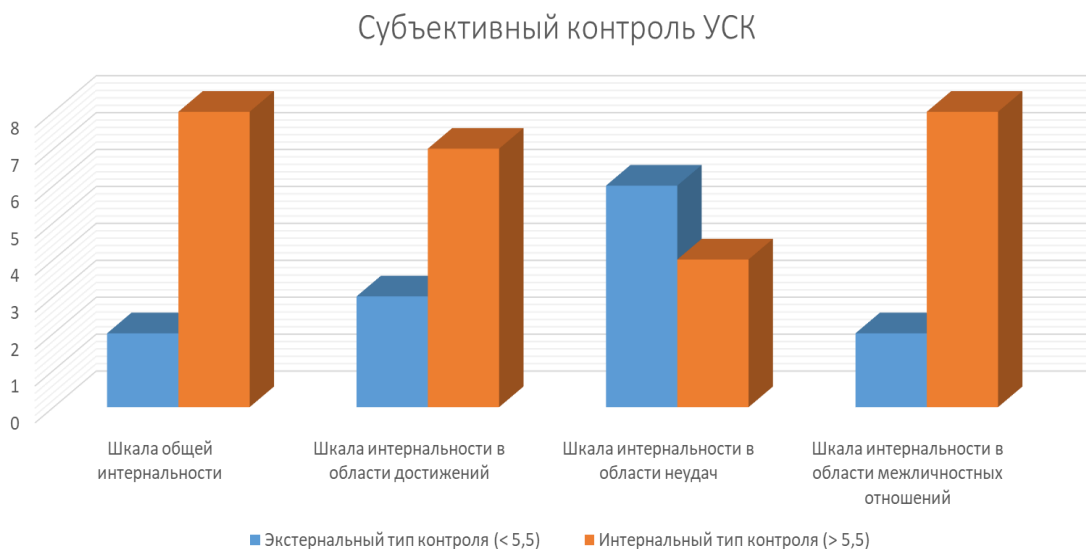


Рис. 31 Повторная диагностика рефлексивного компонента конфликтологической компетентности вожатого

По результатам вторичной диагностики субъективного контроля (УСК), у вожатых повысилась общая интернальность и интернальность в области достижений. В области неудач показатели сдвинулись к экстернальности, что так же является положительным сигналом для нас, поскольку высокий уровень интернальности по данной шкале свидетельствует о повышенной тревожности личности перед возникновением трудностей. В области межличностных отношений результаты не зафиксировали значительных изменений, благодаря чему можно говорить об устойчивой системе межличностного взаимодействия вожатых с окружающими людьми, сформировавшийся до нашей программы и сохранивший свою целостность в ходе её реализации.

На основании полученных данных мы можем судить об адекватной самооценке вожатых в процессе саморефлексии при заполнении дневника у восьми из десяти вожатых. При анализе записей двух вожатых

экстернального типа следует учитывать их предвзятость к оценке собственной деятельности и опору на внешние факторы и обстоятельства.

Вывод: рефлексивный компонент конфликтологической компетентности вожатых повысился.

Проанализировав результаты пяти психодиагностических методик по пяти критериям конфликтологической компетентности, нами были получены и обобщены следующие данные:

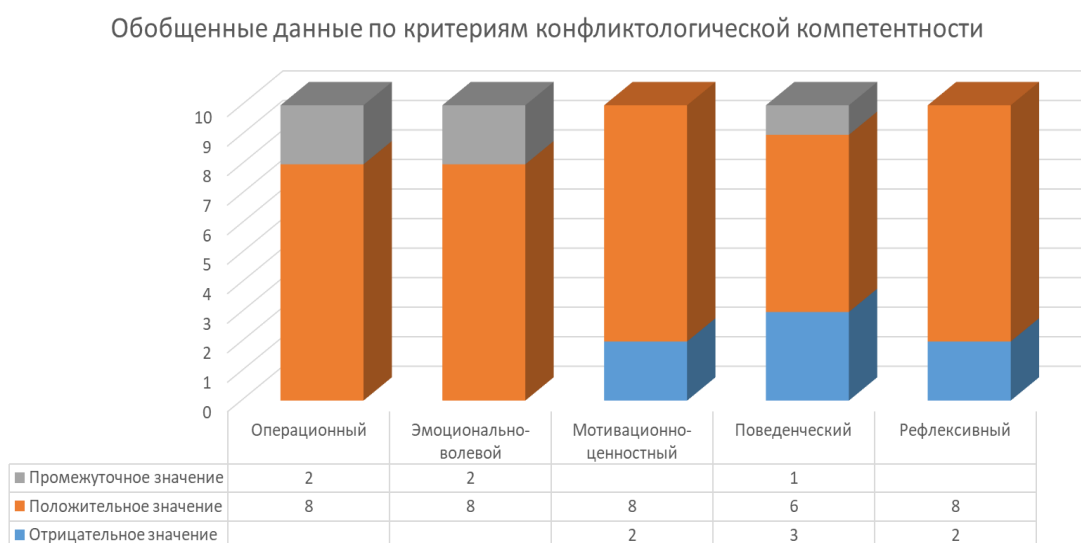


Рис. 32 Вторичные обобщенные данные по повышению конфликтологической компетентности

Сгруппировав данные по пяти психодиагностическим методикам, мы можем зафиксировать улучшение показателей по всем шкалам. Отрицательное значение полностью исчезло из операционного и эмоционально-волевого критерия конфликтологической компетентности вожатого, а также сократился процент ответов, носящих нейтральный характер. Возвращаясь к начальным условиям фиксации уровня конфликтологической компетентности вожатых, суммарно составляющей 500%, мы видим, что положительное значение увеличилось более чем в два раза (380%). Отрицательное значение снизилось вдвое (70%), а

промежуточное – второе (50%). Таким образом, мы достигли значительного повышения уровня конфликтологической компетентности водителей.

Тем не менее для того, чтобы уверенно говорить о том, что полученные данные являются результатами реализации нашей программы, необходимо провести статистический анализ двух рядов значений: результатов, полученных до реализации программы и после.

2.2.4. Оценка эффективности программы с помощью t-критерия Вилкоксона

Для подсчета этого критерия нет необходимости упорядочивать ряды значений по нарастанию признака.

Первый шаг в подсчете T-критерия – вычитание каждого индивидуального значения "до" из значения «после».

Таблица 14

Разность начального и конечного значений

Доизмерения, ($t_{до}$)	Послеизмерения , ($t_{после}$)	Разность ($t_{до}-t_{после}$)	Абсолютное значение разности
2	8	6	6
1	8	7	7
5	8	3	3
3	6	3	3
5	8	3	3

Так как в матрице имеются связанные ранги (одинаковый ранговый номер) 1-го ряда, произведем их переформирование. Переформирование рангов производится без изменения важности ранга, то есть между ранговыми номерами должны сохраниться соответствующие соотношения (больше, меньше или равно). Также не рекомендуется ставить ранг выше 1 и ниже значения равного количеству параметров (в данном случае $n = 5$).

Таблица 15

Переформирование рангов

Номера мест в упорядоченном ряду	Расположение факторов по оценке эксперта	Новые ранги
1	3	2
2	3	2
3	3	2
4	6	4
5	7	5

Гипотезы.

H_0 : Показатели после проведения опыта превышают значения показателей до эксперимента.

H_1 : Показатели после проведения опыта меньше значений показателей до эксперимента.

Таблица 16

Сумма по столбцу рангов

Доизмерения, ($t_{до}$)	Послеизмерения, ($t_{после}$)	Разность ($t_{до} - t_{после}$)	Абсолютное значение разности	Ранговый номер разности
2	8	6	6	4
1	8	7	7	5
5	8	3	3	2
3	6	3	3	2
5	8	3	3	2
Сумма				15

Проверка правильности составления матрицы на основе исчисления контрольной суммы:

Error!

Сумма по столбцу и контрольная сумма равны между собой, значит, ранжирование проведено правильно.

Теперь отметим те направления, которые являются нетипичными, в данном случае – отрицательными. В Таблице эти направления и соответствующие им ранги выделены цветом. Сумма рангов этих «редких» направлений составляет эмпирическое значение критерия Т:

$$T = \sum R_t = 0$$

По таблице Приложения находим критические значения для Т-критерия Вилкоксона для $n=5$:

$$T_{кр} = 0 \quad (p \leq 0.01)$$

$$T_{кр} = 0 \quad (p \leq 0.05)$$

Зона значимости в данном случае простирается влево. Если бы "редких", в данном случае положительных, направлений не было совсем, то и сумма их рангов равнялась бы нулю.

В данном же случае эмпирическое значение Т попадает в зону значимости: $T_{эмп} < T_{кр}(0,01)$.

Гипотеза H_0 принимается. Показатели, полученные по окончании программы, превышают значения показателей, диагностированных в начале программы.

Вывод по главе 2:Полученные в результате реализации программы по повышению уровня конфликтологической компетентности вожатых результаты выявили значительные расхождения между показателями, зафиксированными на начальном этапе программы и по её окончании: уровень конфликтологической компетентности команды вожатых был повышен в два раза, о чём свидетельствует рост шкал положительного значения.

Исходя из этого, можно сделать вывод о том, что комплексный подход в повышении конфликтологической компетентности вожатого оказался эффективным, поскольку развитие одного компонента поспособствовало улучшению показателей по другому компоненту. Мы предполагаем, что расширение диапазона конфликтологических знаний повысило у вожатых уверенность в себе, стрессоустойчивость и мотивацию к достижению успеха, что поспособствовало предпочтению к использованию конструктивных стратегий поведения в конфликте у самих вожатых и их подопечных. Так же положительный опыт управления конфликтными ситуациями благоприятно сказался на общем самочувствии вожатых и уровне их удовлетворенности результатами собственной деятельности. Соответственно, если какой-либо из компонентов был развит у вожатого недостаточно хорошо, то и по остальным критериям прослеживается среднее или отрицательное значение.

Согласно диаграмме с общегрупповыми показателями, лишь 80% участников программы смогли повысить уровень собственной конфликтологической компетентности. У 20% показатели претерпели не значительные изменения. Причиной тому, на наш взгляд, могут являться личностные особенности вожатых.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Изучение особенностей лагерной среды является одним из ключевых направлений современной образовательной системы, поскольку от качества организации летнего отдыха детей зависит их дальнейшая социализация в школьном социуме и обществе в целом. Педагогический конфликт является неотъемлемой частью ДОЛ, поскольку тот обладает специфическими особенностями, требующими высокой стрессоустойчивости и адаптивности как у детей, попадающих во ВДК, так и педагогов ДОЛ. В первую очередь, мы говорим о вожатом, как о человеке, наиболее открытом и близком детям.

Он проводит с детьми много времени, входит к ним в доверие и наблюдает изнутри ВДК за тем, как выстраиваются отношения между его участниками, как у них протекают процессы адаптации и социализации и есть ли внутри отряда педагогические конфликты. Вожатый способен управлять этим процессом, следовательно, он должен быть готов первым оказать конфликтологическую помощь детям, что требует от него высокого уровня конфликтологической компетентности.

Повышение конфликтологической компетентности вожатого являлось главной целью нашего исследования, поскольку данному процессу в современной системе образования уделено недостаточно много внимания, на наш взгляд. Вожатый – это студент педагогического университета или педагог по специальности, которого обучают основам психолого-педагогической работы, но которого не учат конфликторазрешению, что делает актуальным вопрос об обучении вожатых медиативным технологиям, взятым из процедуры медиации, которая на сегодняшний день востребована в образовательном пространстве, но противоречит специфике ДОЛ, а потому не эффективна для использования в полном своём объеме. Поэтому мы вычленили из

процедуры медиации ряд медиативных технологий и методик, позволяющих предупреждать, урегулировать и решать педагогические конфликты в ДОЛ. Данные медиативные технологии легли в основу разработанной нами программы.

В ходе реализации эмпирического исследования, была разработана и реализована программа повышения уровня конфликтологической компетентности вожатых, общей продолжительностью в пять месяцев. В ней приняло участие десять будущих вожатых, имеющих опыт работы в ДОЛ, которые в период летней кампании 2019 едут работать в лагеря Свердловской области с детьми младшего школьного возраста. Участники программы прошли отбор, построенный на многомерном личностном опроснике «Адаптивность», позволившем отсеять часть претендентов с низкой адаптивностью и отсутствием мотивации к участию в программе.

Конфликтологическая компетентность вожатого измерялась психодиагностическими методиками, подобранными под пять компонентов её структуры: операционный, эмоционально-волевой, мотивационно-ценностный, поведенческий и рефлексивный. Комплексная диагностика позволила изучить каждый компонент в индивидуальном порядке и выявить уязвимые места в конфликтологической компетентности вожатых, что дало общее представление о ней, как о недостаточно высокой (160% из 500%). С учётом полученных данных были внесены корректировки в обучающую программу в виду необходимости в повышении каждого компонента. Был реализован ряд встреч с вожатыми, прочитан курс теоретического материала, проведены практикумы, пройден пласт психодиагностических методик. По итогу мы получили девять из десяти вожатых, подготовленных к работе в ДОЛ на среднем и высоком уровне, что было выявлено методикой диагностики уровня эмпатических способностей В.В. Бойко. Поскольку мы не устанавливали корреляционную связь между проводимым обучением и

конфликтологической готовностью, то для нас был важен сам результат готовности (эмпатийности) в целом у вожатых, что повышало вероятность успешного закрепления на практике тех знаний, умений и навыков, которые мы развивали у них в процессе обучения.

Следующий этап программы был построен на методе интроспекции, при котором вожатые, будучи на рабочем месте в ДОЛ, самостоятельно справляются с возникающими педагогическими конфликтами и занимаются саморефлексией, то есть ведут статистику конфликтологических успехов и неудач, а также анализируют собственное самочувствие и настроение. На данном этапе была выявлена связь между успехами в разрешении педагогических конфликтов и общим самочувствием вожатых. Была отмечена высокая мотивация и самостоятельность вожатых при управлении педагогическими конфликтами в ДОЛ. Благодаря дневникам вожатых были выявлены наиболее и наименее эффективные медиативные технологии и методики для управления педагогическими конфликтами в ДОЛ.

По возвращению вожатых из лагерей был проведён повторный психодиагностический замер компонентов конфликтологической компетентности вожатого, который показал скачок положительных значений по всем показателям, что увеличило общий уровень конфликтологической компетентности вожатых в два раза (380% из 500%). Если говорить об индивидуальных результатах, то у восьми вожатых из десяти произошёл рост конфликтологической компетентности в то время, как у двоих вожатых он не претерпел весомых изменений. На наш взгляд, данный показатель связан с личностными особенностями вожатых. В целом по группе были получены статистически значимые изменения компонентов конфликтологической компетентности.

Полученные данные свидетельствуют о том, что наша программа может применяться при обучении медиативным технологиям вожатых,

уже имеющих опыт работы в ДОЛ. К перспективным разработкам можно отнести модернизацию программы для вожатых без опыта работы, а также для воспитателей с учетом их опыта и стажа работы. Стоит отметить и тот факт, что в данном эмпирическом исследовании мы обучали вожатых из разных лагерей, но было бы интересно провести обучение на сотрудниках одного лагеря и не просто наблюдать со стороны за тем, как они применяют знания на практике, но и быть самым включенными в их трудовую деятельность, координировать и сопровождать непосредственно в ДОЛ.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Абашкина Е.В. Советский пионерский лагерь: от послевоенного к позднесоветскому (опыт качественного исследования) / Е.В. Абашкина// Известия саратовского университета. Новая серия. Серия: Социология, политология. – Саратов, 2013. - №4. – с. 55-59.
2. Акутина С.П. Роль службы медиации в разрешении конфликтов во временном детском коллективе // Гуманитарные науки, 2017. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.vipstd.ru/index.php/серия-гуманитарные-науки/серия-гуманитарные-науки-2017/гуманитарные-науки-2017-январь/1180-hum--2017-01-11>
3. Анцупов А.Я. Конфликтология: учебник для вузов / А. Я. Анцупов, А. И. Шипилов. – 4-е изд., испр. и доп. – М.: Эксмо, 2011. – 512с.
4. Борисова Е.С. Проблема конфликтологической компетентности в пространстве образовательной организации // Известия Самарского научного центра Российской академии наук. Социальные, гуманитарные, медико-биологические науки, 2017 – с.28-32.
5. Борюк Я.Ю. Метод построения «Дерева конфликта». / Я.Ю. Борюк // Экспертиза и анализ конфликта. – Орёл, 2014.
6. Вараксин В. Н. Временный детский коллектив как средство формирования социального опыта подростка / В. Н. Вараксин// Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. – Пенза, 2013. – № 4. – с. 101-102.
7. Волгунов В.А. Социализирующая среда загородного детского оздоровительного лагеря // Образовательные среды и инновационные технологии. Человек и образование, №4 (25), 2010 – с.82-87
8. Волгунов В.В. Организация детского отдыха в оздоровительном лагере: социально-педагогический аспект // Общая и социальная педагогика, 2009 – с.16-19

9. Воробьева И. В. Социально-психологическое взаимодействие личности и группы [Текст]: учеб. пособие / И.В. Воробьева, О.В. Кружкова. Екатеринбург: Изд-во ГОУ ВПО "Рос. гос. проф.-пед. ун-т", 2009. 271 с.
10. Дети в лагере: что влияет на адаптацию? Мосгостур, 2015. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://mosgortur.ru/parents/prepare/adptacia_v_lagere.htm
11. Детский коллектив. Теория временного детского коллектива. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://gigabaza.ru/doc/67109-pall.html>
12. Дорошина И.Г. Детский коллектив, его специфика, этапы становления и развития. Социальная сеть работников образования, 2014. [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://nsportal.ru/detskiy-sad/materialy-dlya-roditeley/2014/01/18/detskiy-kollektiv-ego-spetsifiki-etapov-standovleniya>
13. Зачем родителям детей нужен опыт детского лагеря? Новое поколение, 2015. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.novopokolenie.com/poezdka-v-lager/zachem-roditelyam-detej-nuzhen-opyt-detskogo-lagerya/>
14. Иванченко И.В. Как рождается микрогруппа? / Иванченко И.В – Методическое пособие. – ВДЦ «Орлёнок». – 2010. – 84с.
15. Исаева Н. Летние войны. Как предотвратить конфликты в лагере // Аргументы и факты, 2016. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.kuzbass.aif.ru/society/detskie_voyny_chno_nuzhno_znat_ot_pravlyaya_rebenka_v_letniy_lager
16. Карпенко А.Д. Медиация: Учебник / Под ред. А. Д. Карпенко, А. Д. Осинковского. — СПб.: АНО «Редакция журнала «Третейский суд»; М.: Статут, 2016. — 480 с

17. Ковалев В.П., Леснов А.А. Методическая работа как педагогическое условие обеспечения эффективности воспитательной работы в условиях детского оздоровительного лагеря / В.П. Ковалев, А.А. Леснов // Вестник Челябинского государственного педагогического университета, 2014 – с. 67-76.
18. Козер Л.А. Функции социального конфликта / Л.А. Козер // М.: Идея-Пресс, Дом интеллектуал. книги, 2000. - 205 с
19. Козлов Н. И. Активное слушание. ПСИХОЛОГОС, 2013. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.psychologos.ru/articles/view/aktivnoe-slushanie>
20. Козлов Н. И. Я-высказывание: что оно может и где уместно? ПСИХОЛОГОС, 2013. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.psychologos.ru/articles/view/ya-vyskazyvanie-dvoe-zn--chto-ono-mozhet-i-gde-umestno-vop-zn->
21. Курочкина, И. А., Шахматова О.Н. Педагогическая конфликтология: учебное пособие / И. А. Курочкина, О. Н. Шахматова. Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2013. 229 с.
22. Летний отдых [Электронный ресурс] / Левада-Центр. – 2016. – Режим доступа: <http://www.levada.ru/2016/06/07/letnij-otdyh/>
23. Ляшок А.С. Детская повседневность как предмет исследований / А.С. Ляшок// Культурная жизнь юга России. – Краснодар, 2011. - №39. – с.98-101.
24. Магомедов Т. А. Летний оздоровительный лагерь как социальный институт воспитания старшеклассника [Текст] // Инновационные педагогические технологии: материалы II Междунар. науч. конф. (г. Казань, май 2015 г.). — Казань: Бук, 2015. — С. 128-130.
25. Никульников А.Н. Профессионально-педагогическая компетентность вожатого детского-оздоровительного лагеря как

педагогический феномен // Сибирский педагогический журнал, 2009 – с. 227-233

26. Повышенная нагрузка в школе: как и чем помочь ребёнку. Аргументы и факты, 2014. [Электронный ресурс]– Режим доступа: <http://www.aif.ru/health/leksprav/1181624>

27. Романов Д.А., Романова М.Л., Яковлева И.П. Диагностика конфликтологической компетентности студентов в структуре психолого-педагогического мониторинга // Научный журнал КубГАУ, 108(04), 2015 года.

28. Саралиева Т.Р. Конфликтологическая компетентность учителя общеобразовательной школы как научное понятие // Сибирский педагогический журнал, 2011 – с.329-334.

29. Сепиашвили Е.Н. Подготовка студентов для работы вожатыми в детском оздоровительном лагере / Е.Н. Сепиашвили// Модернизация организации и содержания профессионального образования: теория, методология, методика. Санкт-Петербург, 2010. – с.463-465.

30. Сулова О.Д. Конфликтологическая компетентность в структуре профессиональной деятельности вожатого детского оздоровительного лагеря. // Конфликты в социальной сфере: сборник материалов IX Всероссийской научно-практической и научно-методической конференции; М-во образ. И науки России, Казан.нац. исслед. технол. ун-т. – Казань: Изд-во КНИТУ, 2015 – с. 255 – 260.

31. Сулова. О.Д. Конфликты в детских оздоровительных лагерях Свердловской области: анализ проблемы и разработка мер профилактики. // Сборник научных статей студентов / отв. ред. Р.А. Валиев, ФГБОУ ВО «Урал. гос. пед.ун-т», 2017 – с. 97 - 99.

32. Suslova O.D. Conflictological competence of professional activity of summer camp's leader // Актуальные проблемы профессиональной сферы в современном мире: материал III международной научно - практической

конференции молодых ученых на иностранных языках. Екатеринбург, 17 марта 2016 года / Урал. гос. пед. ин-т. Екатеринбург 2016 – 240с.

33. Харитонов Е.В. Об определении понятий «компетентность» и «компетенция» // Успехи современного естествознания. – 2007. – № 3. – С. 67-68;

34. Царёва Н.П. Организация жизнедеятельности временного детского коллектива в детском оздоровительном лагере / Н.П. Царёва. – СПб: Изд-во ЛОИРО, 2013. – 120с.

35. Чернышев А.С. Практикум по решению конфликтных педагогических ситуаций/ А.С. Чернышев/ М., Педагогическое общество России, 1999. – 186 с.

36. Черняева Т.Н. Детский оздоровительный лагерь как условия позитивной социализации детей и фактор профессионального становления студентов педвуза / Т.Н. Черняева// Известия саратовского университета. – Саратов, 2008. - №1-2. – с.83-93.

37. Шурыгина О. В. Конфликтологическая культура: теоретический аспект [Текст] // Актуальные вопросы современной психологии: материалы Междунар. науч. конф. (г. Челябинск, март 2011 г.). — Челябинск: Два комсомольца, 2011. — С. 136-139.

Авторский опросник: «Конфликтологическая компетентность вожатого».

Инструкция: перед Вами 15 пар утверждений. В каждой паре необходимо выбрать одно утверждение, которое наиболее близко Вам. Здесь нет правильных и не правильных ответов - совершая выбор одного из утверждений, нужно полагаться на внутренние ощущения, и не тратить время на размышления. Желаем удачи!

1) А. Я считаю, что из любого конфликта в лагерной среде можно извлечь пользу, если научиться им правильно распоряжаться;

Б. Я считаю, что конфликты в лагерной среде недопустимы – необходимо предпринять меры профилактики и постараться избежать их.

2) А. Необходимость решать конфликты в лагере вызывает у меня протест и апатию - приходится откладывать другие обязанности вожатого, которых очень много, и заниматься этим энергозатратным процессом.

Б. Необходимость решать конфликты в лагере воспринимается мной, как нечто естественное, само собой разумеющееся - мне не приходится себя уговаривать браться за это – я просто делаю.

3) А. Я провожу игры на сплочение отряда в начале смены, а также на протяжении смены реализуется комплекс мероприятий, направленный на предупреждение конфликтов (игры, «свечки», мероприятия);

Б. Я провожу игры на сплочение отряда в начале смены, но дополнительных мероприятий, направленных на предупреждение конфликтов (игр, «свечек», мероприятий) у нас не проводится – только если случилось происшествие, серьезный конфликт.

4) А. Если в отряде есть «трудный ребёнок» (гиперактивный, тревожный), то мы учим его уживаться в коллективе с другими детьми и приспосабливаться к условиям лагеря, которые одинаковы для всех;

Б. Если в отряде есть «трудный ребёнок» (гиперактивный, тревожный), то мы учим коллектив уживаться с таким ребёнком, а к нему стараемся подобрать индивидуальный подход и в каких-то ситуациях делаем исключения из правил.

5) А. Если я становлюсь свидетелем конфликта между детьми, я стараюсь разобраться в причинах происходящего и выслушать каждого из них, даже если на это уходит некоторое время;

Б. Если я становлюсь свидетелем конфликта между детьми, я стараюсь тут же их помирить – нужно жить дружно и не ссориться;

6) А. Если я вижу, как ребёнок из моего отряда ссорится с ребенком из другого отряда, я займу позицию «своего» ребёнка, ведь я несу ответственность за свой отряд и должна защищать интересы «своих» детей;

Б. Если я вижу, как ребёнок из моего отряда ссорится с ребенком из другого отряда, прежде всего я узнаю, что случилось и не зависимо от степени вины каждого из детей, постараюсь найти взаимовыгодное решение.

7) А. Если речь идёт о правонарушении одного ребёнка по отношению к другому (драка, кража, вандализм), я немедленно сообщу о случившемся родителям и предложу им вариант заглаживания вреда и восстановления отношений между детьми, но без их согласия действовать не буду;

Б. Если речь идёт о правонарушении одного ребёнка по отношению к другому (драка, кража, вандализм), я постараюсь решить ситуацию самостоятельно, без привлечения родителей, или поставлю их в известность, а дальше будем действовать в зависимости от их реакции.

8) А. Оказавшись втянутым в конфликт с другими сотрудником лагеря, я не могу сосредоточиться на своей работе, испытываю тревогу и стараюсь избегать оппонента;

Б. Оказавшись втянутым в конфликт с другим сотрудником лагеря, я продолжаю выполнять свои полномочия, сохраняю спокойствие и при удобном случае, стараюсь разобраться в происходящем со своим оппонентом;

9) А. Оказавшись втянутым в конфликт с ребёнком, я беру на себя ответственность за решение данной ситуации, стараясь свести её к компромиссу;

Б. Оказавшись втянутым в конфликт с ребёнком, я придерживаюсь мнения о том, что я старше и мудрее, и ребёнок должен слушаться меня;

10) А. Оказавшись втянутым в конфликт с родителем, я защищаю свою позицию и отстаиваю свои права, ведь родитель субъективен и действует в интересах ребёнка, который может быть не прав;

Б. Оказавшись втянутым в конфликт с родителем, я, в первую очередь, стараюсь объяснить, что мы – на одной стороне, вне зависимости от того, кто виноват, и совместными усилиями постараюсь найти решение ситуации;

11) А. При решении конфликтов я использую в основном техники говорения: беседую, ругаю (если необходимо), делаю предупреждения и учу договариваться между собой;

Б. При решении конфликтов я использую творческие подходы: мы решаем конфликты через игру и активную творческую совместную деятельность.

12) А. Как правило, конфликты в отряде носят кратковременный, ситуативный характер и одни и те же ребята больше не ссорятся друг с другом;

Б. Как правило, конфликты в отряде затягиваются на какое-то время, а участниками конфликтов становятся одни и те же ребята;

13) А. Если я вижу, что конфликт между детьми сошёл «на нет», но осталось напряжение, и ребята больше не дружат друг с другом, я

продолжаю проводить комплекс мероприятий, направленный на восстановление дружеских отношений между ними;

Б. Если я вижу, что конфликт между детьми сошёл «на нет», но осталось напряжение, я наблюдаю за этими детьми, но сплотить вновь не пытаюсь – слишком много других задач, требующих моего внимания.

14) А. Если ребёнка, который долгое время не мог адаптироваться в лагерной среде и найти друзей, всё-таки забирают домой, я испытываю огорчение, ведь мне кажется, что я сделал недостаточно по отношению к данному ребёнку;

Б. Если ребёнка, который долгое время не мог адаптироваться к лагерной среде и найти друзей, всё-таки забирают домой, я испытываю облегчение – если ребёнок не может адаптироваться, то и не стоит его мучать.

15) А. Справившись с конфликтной ситуацией, я чувствую удовлетворение;

Б. Справившись с конфликтной ситуацией, я чувствую истощение.

Ключ: 1. А.+ Б.– ; 2. А.– Б.+; 3. А.+ Б.– ; 4. А.– Б.+ ; 5. А.+ Б.– ; 6. А.– Б.+ ; 7. А.+ Б.– ; 8. А.– Б.+ ; 9. А.+ Б.– ; 10. А.– Б.+ ; 11. А.– Б.+ ; 12. А.+ Б.– ; 13. А.+ Б.– ; 14. А.– Б.+; 15. А.+ Б.– .

Результат:

15-13 – высокий уровень конфликтологической компетентности;

12-10 – уровень конфликтологической компетентности выше среднего;

9-7 – средний уровень конфликтологической компетентности;

6-4 – уровень конфликтологической компетентности ниже среднего;

3-1 – низкий уровень конфликтологической компетентности.

Программа занятий по повышению уровня конфликтологической компетентности вожатых

№	Дата	Ход занятий
«Содержательно-целевой компонент программы»		
Продолжительность одного занятия: 2 часа		
1	01.04 – 12.04.19	Многомерный личностный опросник «Адаптивность» и собеседование с каждым из претендентов
2	16.04.2019	Знакомство участников друг с другом, выявление запроса от вожатых, а так же постановка цели занятий
3	23.04.2019	Авторский опросник «Конфликтологическая компетентность вожатого», а так же теоретический блок
4	25.04.2019	Тест на определение уровня стрессоустойчивости личности Усатова И.А и упражнения «Назад в реальность»; «Упражнения против страха неудачи» и др.
5	30.04.2019	Измерение мотивации достижения М. Ш. Магомед-Эминова (модификация А. Мехрабиана) и упражнения Переключение мыслей»; «Переводим страх в энергию» и др.
6	14.05.2019	Опросник К. Томаса «Стиль поведения в конфликте» и упражнения «Ведущий-ведомый»; «Я-высказывание» и др.
7	16.05.2019	Тест-опросник субъективного контроля (УСК) Дж. Роттера и упражнения «Говорить о себе с уважением»; «Я себя прощаю» и др.
8	21.05.2019	Теоретический блок + обучение коммуникативным техникам
9	23.05.2019	Конфликт - анализ по видео-конфликтам и обучение техникам урегулирования и разрешения конфликтов
10	28.05.2019	Обучение медиации
11	30.05.2019	Обучение медиации и методика диагностики уровня эмпатических способностей В.В. Бойко
«Операционно-деятельностный компонент программы»		
Продолжительность одной смены: 21 день		
12	01.06 – 30.06.19	Практическая деятельность вожатых в лагере
«Аналитико-результативный компонент программы»		
Продолжительность одного занятия: 1 час		
13	18.09.2019	Авторский опросник «Конфликтологическая компетентность вожатого», обсуждение результатов
14	19.09.2019	Тест на определение уровня стрессоустойчивости личности Усатова И.А и обсуждение результатов
15	25.09.2019	Измерение мотивации достижения М. Ш. Магомед-Эминова (модификация А. Мехрабиана) и обсуждение результатов
16	26.09.2019	Опросник К. Томаса «Стиль поведения в конфликте» и обсуждение результатов
17	02.10.2019	Тест-опросник субъективного контроля (УСК) Дж. Роттера и обсуждение результатов
18	03.10.2019	«Свечка» - обратная связь от участников программы
19	07.10-12.10.19	Анализ дневников вожатых и подведение итоговых результатов

Диплом призера XX областного конкурса НИР «Научный Олимп»

